ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

«ЛЕНИНГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А. С. ПУШКИНА»

«Утверждаю»

Проректор по учебно-методической работе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Н.Большаков

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

профессиональной дисциплины ОП.05 «Трудовое право»

по специальности среднего профессионального образования

40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»

Санкт-Петербург

2022

Рабочая программа профессиональной дисциплины ОП.05 «Трудовое право» разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12.05.2014 г. №508 (далее – ФГОС) по специальности среднего профессионального образования (далее – СПО) 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

**Организация-разработчик:** ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина»

Разработчик: преподаватель Нина Викторовна Шевцова

Рассмотрено на заседании ПЦК общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей.

Протокол от «31» августа 2022 г. № \_1\_

**СОДЕРЖАНИЕ ПРОРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ………….4

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ…………….….6

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ…………….….20

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ…………………………………………………………………....29

**1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**ОП.05 ТРУДОВОЕ ПРАВО**

* 1. **Область применения программы**

Рабочая программа учебной дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы в соответствии с ФГОС по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 мая 2014 г. N 508).

В программу дисциплины включены требования к знаниям, психологических основ предупреждения агрессивных проявлений, социальной дезадаптации, девиантного поведения, снижения этических и нравственных критериев.

Реализация программы направлена на формирование законопослушного поведения несовершеннолетних и молодежи.

Обучение по дисциплине ведется на русском языке

При реализации программы дисциплины методы и средства обучения и воспитания, образовательные технологии, не могут наносить вред физическому или психическому здоровью обучающихся.

Воспитание обучающихся при освоении учебной дисциплины осуществляется на основе включаемых в образовательную программу рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы на текущий учебный год.

Воспитательная деятельность, направлена на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, духовно нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирование у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, природе и окружающей среде.

**1.2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы:** дисциплина ОП.05 Трудовое право является общепрофессиональной дисциплиной профессионального цикла.

**1.3. Цели и задачи дисциплины – требования к результатам освоения дисциплины:**

В результате освоения дисциплины обучающийся должен уметь:

* применять на практике нормы трудового законодательства;
* анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
* анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
* анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;

В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать:

* нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
* содержание российского трудового права;
* права и обязанности работников и работодателей;
* порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
* виды трудовых договоров;
* содержание трудовой дисциплины;
* порядок разрешения трудовых споров;
* виды рабочего времени и времени отдыха;
* формы и системы оплаты труда работников;
* основы охраны труда;
* порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

**Выпускник, освоивший учебную дисциплину ОПД.05 Трудовое право, в соответствии с ФГОС должен обладать общими и профессиональными компетенциями, включающими способность:**

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.

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 защите.

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.

**1.4. Рекомендуемое количество часов на освоение программы дисциплины:**

максимальной учебной нагрузки обучающегося 168 часа, в том числе:

обязательной аудиторной учебной нагрузки обучающегося 110 часов;

самостоятельной работы обучающегося 48 часа;

консультации 10 часов.

**2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы**

|  |  |
| --- | --- |
| Вид учебной работы | Объем часов |
|  | очная форма | заочная форма |
| Максимальная учебная нагрузка (всего) | *168* | *168* |
| Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего) | *110* | *14* |
| Теоретические занятия, в том числе практическая подготовка | *69**21* | *4* |
| *практическая работа, в том числе практическая подготовка* | *41**39* | *10* |
| Самостоятельная работа обучающегося (всего), в том числе практическая подготовка | *48**38* | *154* |
| *Консультации* | *10* |  |
| *Промежуточная аттестация:*  | *дифференцированный зачет (4 семестр)**экзамен (5 семестр)* | *экзамен на 2 курсе* |

**2.2. Примерный тематический план и содержание учебной дисциплины «Трудовое право»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование разделов и тем** | **Содержание учебного материала, лабораторные и практические работы, самостоятельная работа обучающихся, курсовая работа (проект)** | **Объем часов** | **практическая подготовка** | **Уровень освоения** |
| **1** | **2** | **3** |  | **4** |
| **Раздел I.****Общая часть.** |  |  |  |  |
| **Тема 1.1****Понятие, предмет, метод и система трудового права** | **Содержание учебного материала** | **3** |  | **1** |
| 1. Понятие труда. Общественная организация труда. Понятие трудового права. Предмет трудового права. Трудовые отношения, понятие, элементы (объект, субъект, содержание). Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений. Иные отношения, связанные с трудом. Метод трудового права. Система трудового права.  |  |  |  |
| **Практические занятия** | **1** | 1 |  |
| Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме) |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **2** | 2 |  |
| Составление схемы источников трудового права по юридической силе.Изучение 1 главы ТК РФ. |  |  |  |
| **Тема 1.2.****Принципы трудового права.** | **Содержание учебного материала** | **3** | 3 |  |
| Понятие принципов трудового права. Отраслевые принципы трудового права, их характеристика. Запрещение дискриминации в сфере труда. Запрещение принудительного труда.  |  |  |  |
| **Практические занятия** | **1** | 1 |  |
| Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме) |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **2** | 2 |  |
| Изучение 1 главы ТК РФ. |  |  |  |
| **Тема 1.3.****Понятие и виды источников трудового права.** | **Содержание учебного материала**  | **4** |  |  |
| Понятие источников трудового права, их виды. Классификация источников трудового права. Международные нормативные акты, конвенции Международной организации труда, их соотношение с законодательством о труде РФ. Конституция РФ и Декларация прав и свобод человека и гражданина. Трудовой Кодекс РФ. Законы РФ и подзаконные нормативные акты, их соотношение с Трудовым Кодексом РФ. Локальные нормативные акты. Судебная практика в трудовом праве и ее значение. Значение постановленной Пленумов Верховного Суда РФ |  |  |  |
| **Практические занятия** | **1** | 1 |  |
| Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме) |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **2** | 2 |  |
| Подготовить сообщение на тему **«**Роль и значение локальных норм права на современном этапе».Работа с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами. |  |  |  |
| **Тема 1.4.****Субъекты трудового права** | **Содержание учебного материала** | **3** | **3** | **1** |
| Понятие, виды субъектов трудового права. Работодатель как субъект трудового права. Физические и юридические лица как работодатели, их права и обязанности. Работник как субъект трудового права. Возраст, с которого граждане вправе заключать трудовой договор. Права и обязанности работников. Профессиональный союз как субъект трудового права: понятие, нормативно - правовая база деятельности, правовой статус. Отношения профсоюза с работодателями, органами государственной власти. Права профсоюзов и области трудовых отношений. Гарантии деятельности членов профсоюзного органа. |  |  |  |
| **Практические занятия**  | **2** | 2 |  |
| Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме) |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **3** | 3 |  |
| Работа с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.Подготовка сообщений (рефератов) по теме «Профсоюзы в сфере труда»  |  |  |  |
|  | **Консультация** | **1** |  |  |
| **Тема 1.5. Правоотношения в трудовом праве.** | **Содержание учебного материала**  | **3** |  |  |
| Понятие и система правоотношений в трудовом праве. Трудовое правоотношение: понятие, стороны, содержание, основания возникновения, существования и прекращения. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, их виды и общая характеристика. |  |  |  |
| **Практические занятия**  | **2** | 2 |  |
| Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме) |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **2** | 2 |  |
| Изучение главы 2 ТК РФ, заполнение таблицы по сравнению трудовых отношений и гражданско-правовых отношений. |  |  |  |
| **Тема 1.6. Социальное партнерство в сфере труда.** | **Содержание учебного материала** | **4** |  |  |
| Понятие и стороны социального партнерства. Основные принципы социального партнерства. Система и формы социального партнерства. Представители работников и работодателей. Органы социального партнерства. Коллективные договоры и соглашения. Порядок ведения коллективных переговоров. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров. Понятие, содержание и структура коллективного договора. Действие коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора. 4 1 9 Соглашение. Виды соглашений. Содержание и структура соглашения. Действие соглашения. Регистрация коллективного договора, соглашения. Контроль выполнения коллективного договора, соглашения. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях. |  |  | **1** |
| **Практические занятия** | **2** | 2 |  |
| Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме)Творческое задание по заключению коллективного договора.  |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **3** | 3 |  |
| Изучение глав 3-9 ТК РФ. |  |  |  |
|  | **Консультация** | **1** |  |  |
| **Раздел II.** **Особенная часть.** |  |  |  |  |
| **Тема 2.1****Основы правового регулирования рынка труда, занятости и трудоустройства.** | **Содержание учебного материала**  | **5** | 3 |  |
| Понятие рынка труда. Понятие занятости, занятых граждан. Понятие трудоустройства. Формы трудоустройства. Органы государственной службы занятости, их полномочия. Понятие безработных. Граждане, которые не признаются безработными. Порядок регистрации граждан в качестве безработных. Подходящая работа. Социальные гарантии безработным. Пособие по безработице Порядок регистрации граждан в качестве безработных. Подходящая работа. Социальные гарантии безработным Выплаты лицам, обучающимся по направлению органов службы занятости. Общественные работы. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации безработных и незанятого населения. |  |  | **1** |
| **Практические занятия**  | **3** | **3** |  |
| Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме)  |  |  |  |
| **Самостоятельная работа**  | **4** | 2 |  |
| Подготовка сообщения (реферата) на тему «Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения».Изучение Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», использую текст закона выписать нормы, регулирующие выплату пособия по безработице |  |  |  |
|  | **Консультация.**  | **1** |  |  |
| **Тема 2.2****Трудовой договор** | **Содержание учебного материала** | **5** | 5 |  |
| Понятие, стороны и содержание трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде. Виды трудовых договоров. Срок трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка. Оформление приема на работу. Испытание при приеме на работу. Результат испытания. Понятие персональных данных работника. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты. Переводы на другую постоянную работу, их отличие от перемещений. Виды переводов. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости. Изменение условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, её реорганизации. Отстранение от работы. Прекращение трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора. Особенности расторжения трудового договора с отдельными категориями работников. Порядок прекращения трудового договора. Оформление увольнения. Производство расчетов. Выходные пособия. |  |  | **2** |
| **Практические занятия** | **4** | 2 |  |
| Деловая игра «Заключение трудового договора».Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме)  |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **4** | 2 |  |
| Подготовка и защита реферата на тему:1.Соглашение и коллективные договоры на современном этапе.2. Роль трудового договора в формировании рынка труда.Работа с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами. |  |  |  |
|  | **Консультация.** | **1** |  |  |
|  | ***Дифференцированный зачет*** | **2** |  |  |
| **Тема 2.3.****Персональные данные работников: понятие, обработка и защита.** | **Содержание учебного материала** | **2** |  |  |
| Понятие персональных данных. Хранение, использование и передача персональных данных |  |  | **2,3** |
| **Практические занятия** | **1** | 1 |  |
| Решение ситуационных задач по теме. |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **2** | 2 |  |
| Изучить главу 14 ТК РФ, Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «О персональных данных» и выписать в тетрадь, что в себя включает уведомление об обработке персональных данных |  |  |  |
| **Тема 2.4.****Рабочее время.**  | **Содержание учебного материала** | **2** | 2 |  |
| Понятие рабочего времени. Нормальное, сокращенное и неполное рабочее время. Порядок установления неполного рабочего времени. Продолжительность ежедневной работы (смены). Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Режим рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Разделение рабочего дня на части. Сменный режим работы. Режим работы с гибким (скользящим) графиком.  |  |  | **2** |
| **Практические занятия** | **1** | 1 |  |
| Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме)  |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** |  |  |  |
| Изучение главы 17, 18, 19 ТК РФ | **1** | 1 |  |
| **Тема 2.5.****Время отдыха.** | **Содержание учебного материала**  | **2** | 2 |  |
| Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни. Отпуска, понятие, виды и общая характеристика. Ежегодные отпуска, их продолжительность. Дополнительные отпуска. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска. Правила замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении работника. Отпуск без сохранения заработной платы. |  |  | **2** |
| **Практические занятия** | **1** | 1 |  |
| Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме) |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **1** | 1 |  |
| Изучение главы 15, 16 ТК РФ |  |  |  |
|  | **Консультация.** | **1** |  |  |
| **Тема 2.6.****Заработная плата.**  | **Содержание учебного материала** | **3** | 3 |  |
| Понятие заработной платы. Правовое регулирование. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда. Установление минимальной заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Удержания из заработной платы. Ограничение размера удержаний. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Исчисление среднего заработка. Тарифная система оплаты труда. Элементы тарифной системы. Сдельная и повременная системы оплаты труда. Стимулирующие выплаты. Нормы труда. Разработка и утверждение новых норм. Введение, замена и пересмотр норм труда. Оплата труда в особых условиях, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.  |  |  | **1** |
| **Практические занятия** | **2** | 2 |  |
| Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме) |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **3** | 2 |  |
| Изучение глав 20-22 ТК РФ и Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671»О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».Подготовить доклады на тему:1.Право работника на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации.2. Методы правового регулирования оплаты труда в условиях формирования рынка.3. Система тарифов, ее основные элементы.4. Оплата труда работников бюджетной сферы. |  |  |  |
| **Тема 2.7.** **Правовые гарантии и компенсации в сфере труда.** | **Содержание учебного материала**  | **3** |  |  |
| Понятие гарантий и компенсаций. Гарантийные выплаты. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей. Компенсационные выплаты. Понятие служебной командировки, возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность. |  |  | **1** |
| **Практические занятия** | **2** | 2 |  |
| Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме) |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **2** | 2 |  |
| Изучение глав 23-28 ТК РФ |  |  |  |
|  | **Консультация.** | **1** |  |  |
| **Тема 2.8.** **Трудовой распорядок. Дисциплина труда.** | **Содержание учебного материала** | **3** |  |  |
| Понятие и сущность трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка, содержание, порядок утверждения. Уставы и Положения о дисциплине. Меры поощрения за успехи в труде и трудовые заслуги. Дисциплинарный проступок. Дисциплинарные взыскания, их виды, порядок применения, обжалования и снятия. |  |  | **2** |
| **Практические занятия** | **2** | 2 |  |
| Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме) |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **2** | 2 |  |
| Изучение глав 29-30 ТК РФ. | **1** |  |  |
| **Тема 2.9. Профессиональное образование. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.** | **Содержание учебного материала** | **3** |  |  |
| Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Ученический договор: сущность, стороны, возможное содержание. Обеспечение интересов сторон ученического договора в период обучения и по его завершении.Оплата ученичества. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования. |  |  | **1** |
| **Практические занятия** | **2** | 2 |  |
| Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме) |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **2** | 2 |  |
| Изучение глав 31, 32 ТК РФ.Подготовить сообщение на тему «Аттестация в трудовой деятельности».Творческое задание «Составить проект ученического договора». |  |  |  |
| **Тема 2.10.** **Охрана труда.** | **Содержание учебного материала** | **3** |  |  |
| Понятие охраны труда. Обязанность работодателя и работников в области охраны труда. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Организация охраны труда. Государственное управление охраной труда. Служба охраны труда в организации. Комитеты (комиссии) по охране труда. Обеспечение прав работников на охрану труда. Мероприятия и средства, предназначенные обеспечить здоровые и безопасные условия работы (выдача средств индивидуальной зашиты; выдача молока и лечебно-профилактического питания; специальные перерывы и т.д.) Несчастные случаи на производстве. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Порядок возмещения вреда здоровью работника и членам его семьи. |  |  | **1** |
| **Практические занятия** | **2** | 2 |  |
| Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме) |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **2** | 2 |  |
| Изучение раздела X ТК РФ.Подготовить реферат (доклад) на тему «Охрана труда по российскому трудовому праву».  |  |  |  |
|  | **Консультация.** | **1** |  |  |
| **Тема 2.10.** **Материальная ответственность сторон трудового договора.** | **Содержание учебного материала** | **2** |  |  |
| Понятие материальной ответственности, условия. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться; за ущерб, причиненный имуществу работника; за задержку выплаты заработной платы. Возмещение морального вреда, причиненного работникуМатериальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Ограниченная и полная материальная ответственность. Случаи полной материальной ответственности. Письменные договоры о полной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность. Определение размера причиненного ущерба. Порядок взыскания ущерба. Снижение размера ущерба. |  |  | **2** |
| **Практические занятия** | **2** | 2 |  |
| Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме) |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **2** | 1 |  |
| Подготовить доклад на тему «Материальная ответственность субъектов трудового правоотношения».Изучение раздела 11 ТК РФ. |  |  |  |
| **Тема 2.11. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.** | **Содержание учебного материала** | **3** |  |  |
| Особенности регулирования труда. Случаи установления особенностей регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет. Особенности регулирования труда лиц: работающих по совместительству, заключивших трудовой договор на срок до 2-х месяцев, занятых на сезонных работах, работающих у работодателей - физических лиц, выполняющих работу на дому. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым и дистанционным методом, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда работников транспорта, педагогических работников, спортсменов, тренеров и других категорий работников. |  |  | **2** |
| **Практические занятия** | **2** | 2 |  |
| Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме) |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **3** | 2 |  |
| Изучение норм глав 40-48 ТК РФПодготовить сообщение на тему:1.Особенности правового регулирования труда женщин, а также работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами их семей.2. Труд молодёжи.3. Охрана труда инвалидов. |  |  |  |
|  | **Консультация** | **1** |  |  |
| **Тема 2.12.** **Защита трудовых прав работников.**  | **Содержание учебного материала** | **3** |  |  |
| Государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Органы государственного надзора и контроля. Федеральная инспекция труда. Принципы деятельности, полномочия органов федеральной инспекции труда. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.  |  |  | **2** |
| **Практические занятия** | **3** | 3 |  |
| Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме) |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **2** | 1 |  |
| Творческое задание. Составить:1. Заявление работника об отказе от работы в целях самозащиты своих трудовых прав;2. Предписание государственного инспектора труда работодателю об устранении выявленных нарушений трудового права;3. Предписание государственного инспектора труда: об отстранении от работы; о прекращении деятельности в связи с нарушением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов |  |  |  |
| **Тема 2.12.****Трудовые споры.** | **Содержание учебного материала** | **5** |  |  |
| Понятие трудовых споров. Виды трудовых споров. Индивидуальные трудовые споры. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Образование и компетенция КТС. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. Исполнение решения КТС. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Компетенция суда по трудовым спорам. Порядок обращения в суд. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу. Удовлетворение денежных требований работника. Исполнение решений о восстановлении на работе. Коллективные трудовые споры. Выдвижение требований работников и их представителей. Примирительные процедуры. Примирительная комиссия. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. Трудовой арбитраж. Гарантии в связи с решением коллективного трудового спора. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров. Забастовка: понятие, порядок организации и проведения Основания и последствия признания забастовки незаконной. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры. |  |  | **2** |
| **Практические занятия** | **5** | 5 |  |
| Деловая игра «Индивидуальные трудовые споры. Коллективные трудовые споры».Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (решение практических задач по теме). |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **3** | 2 |  |
| Подготовить сообщение на тему:1. Трудовые споры.2. Особенности рассмотрения трудовых споров работников отдельных категорий.3. Забастовка как крайняя мера разрешения трудового конфликта. |  |  |  |
| **Тема 2.13.****Международно-правовое регулирование труда.**  | **Содержание учебного материала** | **2** |  |  |
| Международно-правовое регулирование труда. Свобода труда и право на труд – соотношение понятий |  |  |  |
| **Самостоятельная работа** | **1** |  |  |
| Изучение конвенций МОТ, подготовка сообщения.Подготовить доклад на тему «Международно-правовое регулирование труда» |  |  |  |
|  | **Консультация.** | **2** |  |  |
|  | ***Экзамен***  |  |  |  |
|  | ***Всего***  | **168** |  |  |

**3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

**3.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению.**

Реализация учебной дисциплины требует наличия учебного **кабинета трудового права – аудитория 413** , оборудованного:

мультимедийный проектор, меловая и маркерная доска, столы и стулья обучающихся, стол и стул преподавателя, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, Windows 7 x64 , Подписка: Microsoft Imagine Premium

Идентификатор подписки: 61b01ca9-5847-4b61-9246-e77916134874

Акт предоставления прав №Tr043209 от 06.09.2016

Microsoft Office 2016, Лицензионный договор №159 на передачу не исключительных прав на программы для ЭВМ от 27 июля 2018 г.

**3.2 Информационное обеспечение обучения.**

**Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы.**

***Основная литература***

1. Харитонова С. В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. проф. образования / С. В. Харитонова. – 2-е изд., испр. – М.: Издательский центр «Академия», 2015. – 320 с.

***Дополнительная литература***

1. **ЭБС «Юрайт»** Зарипова З.Н., Трудовое право., Учебник и практикум для СПО.-М. : Юрайт, 2020,
2. Трудовой кодекс РФ.,М. : КноРус, 2020
3. Рыженкова А.Я., Трудовое право. Учебное пособие для СПО.-М. : Юрайт,2020.( ЭБС « Юрайт»)

***При осуществлении образовательного процесса по дисциплине использованы следующие информационно-справочные системы, электронные библиотеки и архивы:***

- Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн». – Режим доступа: http://biblioclub.ru/

- Электронная библиотечная система «Юрайт» – Режим доступа: https://biblio-online.ru

- Электронно-библиотечная система IPRbooks – Режим доступа: www.iprbookshop.ru

*Дополнительные источники*

Интернет-ресурсы:

1. «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (содержит нормативно - правовые акты, формы документов, судебную практику т.д.)

2. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/> (содержит информацию о деятельности Роструда, нормативные документы, статистические данные о развитии системы социального партнерства).

3. Правовые и технические аспекты охраны труда. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.safework.ru/> (содержит информацию о законодательстве по охране труда, образовательных программах, конкретные примеры нарушения требований охраны труда, данные о мероприятиях по улучшению системы охраны и безопасности труда).

4. Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации . [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ombudsmanrf.org/> (содержит необходимую информацию о практике соблюдения прав человека в Российской Федерации, о неправительственных правозащитных организациях).

5. Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/> (содержит необходимую информацию о деятельности ФНПР, ссылки на сайты, раскрывающие практику реализации трудовых прав в России).

6. Субрегиональное бюро Международной организации труда для стран Восточной Европы и Центральной Азии. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/moscow/lang--en/index.htm> (содержит необходимую информацию о деятельности МОТ, в том числе текст Конвенций и Рекомендаций МОТ на русском и английском языках).

7. Министерство здравоохранения и социального развития РФ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minzdravsoc.ru/> (содержит информацию о структуре и деятельности Минздравсоцразвития России, тексты нормативных правовых актов, принятых Министерством).

8. Верховный Суд РФ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.supcourt.ru/> (содержит информацию о составе и деятельности Верховного Суда РФ, документы Верховного Суда РФ, обзоры судебной практики).

9. Гарант: информационно правовой портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http:// [www.garant.ru](http://www.garant.ru)

10. Кодексы, законы и Конституция РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http:// [www.gdezakon.ru](http://www.gdezakon.ru)

11. РОСКОДЕКС: российское законодательство [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.roskodeks.ru>

**Нормативные правовые акты**

1. Конституция РФ от 12.12.1993 г.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ТК РФ

3. ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10 - ФЗ

4. ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004г. № 73-ФЗ

5. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 № 134-ФЗ.

6. ФЗ РФ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.99г. № 92-ФЗ

7. ФЗ «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002г. № 156-ФЗ.

8. ФЗ от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

9. ФЗ от 2 октября 2007 г. N 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»

10.Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях» от 19.02.1993г. № 4520-1

11.Закон «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991г. № 1032-1

12.Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 N 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (вместе с «Положением об особенностях направления работников в служебные командировки»)

13.Постановление Правительства РФ от 26.12.2005 N 812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета»

14.Постановление Правительства РФ от 17.12.2002 N 901 «О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах»

15. Постановление Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. N 187 «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность»

16.Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

17.Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»

18.Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»

19.Постановление Правительства РФ от 9 сентября 1999 г. N 1035 «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда»

20.Постановление Правительства РФ от 22.04.97г. № 458 «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан»

21.Постановление Правительства РФ от 14.07.97г. № 875 «Об утверждении положения об организации общественных работ»

22.Постановление Правительства РФ от 25.02.2000г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»

23.Постановление Правительства РФ от 16.04.2003г. № 225 «О трудовых книжках»

24.Постановление Совета Министров Правительства РФ «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» от 06.02.93г. № 105

25.Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. N 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»

26.Постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. N 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»

27.Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек»

28.Постановление от 13.01.2000г. Минтруда РФ № 3, Минобразования РФ № 1 «Об утверждении положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения»

29.Письмо Фонда социального страхования РФ о рекомендациях по разграничению трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров от 20.05.97г. № 051/160-97.

30.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

31.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»

**Дополнительные источники:**

1. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671 (ред. от 13.03.2014) «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»

2. Приказ Минтранса России от 20.08.2004 N 15 (ред. от 24.12.2013) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» (Зарегистрировано в Минюсте России 01.11.2004 N 6094)

3. Приказ Росстата от 08.11.2012 N 589 «Об утверждении статистического инструментария для организации Федеральной службой по труду и занятости федерального статистического наблюдения за альтернативной гражданской службой, коллективными трудовыми спорами»

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

6. Конвенция N 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ)

7. Конвенция N 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ)

8. Конвенция N 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ)

9. Конвенция N 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949)

10. Конвенция N 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ)

11. Конвенция N 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ)

12. Конвенция N 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» (принята в г. Женева 24.06.1970 на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ)

13. Конвенция N 135 Международной организации труда «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (заключена в г. Женеве 23.06.1971)

14. Конвенция N 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ)

15. Конвенция N 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ)

**Научная, специальная литература:**

1. Алексеева Г. И., Приженникова А. Н. Современные трудовые правоотношения: актуальные вопросы права и бухгалтерского учета // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях, 2014, N 24

2. Бескоровайная С. А. Особенности оформления трудовых отношений с работниками издательско-полиграфического комплекса // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии, 2014, N 3.

3. Бондаренко Э. Н. Муниципальное образование как субъект трудовых правоотношений // Журнал российского права, 2013, N 11.

4. Бурцева Н. Использование Интернета вне связи с трудовой функцией как основание для применения дисциплинарного взыскания // Трудовое право, 2014, N 4

5. Бычков А. Что работодателю необходимо знать о трудовых спорах// Кадровая служба и управление персоналом предприятия, 2014, N 10

6. Васильева Е.В. Виды сдельной оплаты труда // Справочник кадровика, 2014 № 2

7. Васильева Е.В. Материальная помощь: кому и сколько? // Справочник кадровика, 2014 № 6

8. Васильева Ю. В., Браун Е. А. Развитие нетипичных трудовых правоотношений в России // Российский юридический журнал, 2014, N 5

9. Вишнепольская И. Компенсация морального вреда: о чем должен знать работодатель // Кадровая служба и управление персоналом предприятия, 2014, N 9

10. Воробьева Е. В. Гарантии и компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда // Справочник кадровика, 2014 № 4

11. Гефтер Ю. А., Галайда Л. Е. Восстановление на работе: последствия для сторон // Справочник кадровика, 2014 № 1

12. Демидов Г.И. Установление рабочего времени и времени отдыха для женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение, 2014, N 4

13. Егоров В. Удержания из зарплаты // ЭЖ-Юрист, 2014, N 42

14. Егоров С. А. Трехстороннее сотрудничество в развитии и реализации международных стандартов труда // Международное публичное и частное право, 2014, N 5

15. Ефремов А. В. Особенный правовой режим в отношении труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время // Право в Вооруженных Силах, 2014, N 8

16. Жуков А. Л. Новая система оплаты труда работников бюджетной сферы: ключевые показатели эффективности // Справочник кадровика, 2014 № 1

17. Зайцева О.Б. Соблюдайте дистанцию! Новые нормы Трудового кодекса РФ о дистанционных работниках // Справочник кадровика, 2013 № 7

18. Зайцева О.Б. Справка о судимости и другие документы кандидата на работу // Справочник кадровика, 2014 № 6

19. Каковы особенности работы в режиме ненормированного рабочего дня? // Электронный журнал «Азбука права», 2015

20. Катасонова С. Прием на работу: особенные ситуации // Кадровик.ру, 2014, N 11

21. Ковалева Е. В., Ковалев А. В. Дискриминация в сфере труда. Как избежать ответственности? // Справочник кадровика, 2014 № 1

22. Комбарова М. Увольнение за прогул // Трудовое право, 2014, N 4

23. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный) / 6-е издание, исправленное, дополненное и переработанное// отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Из ("КОНТРАКТ", "ИНФРА-М", 2014)

24. Корсаненкова Ю. Б. Гарантии беременным работницам. Судебная практика // Справочник кадровика, 2014 № 1

25. Костян И. А. Об особенностях рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Судья, 2014, N 9

26. Кучина Ю. А. Проблемы имплементации норм конвенций Международной организации труда об отпусках в российское законодательство / Российский юридический журнал, 2014, N 5

27. Лукьяненко Ю. В. Борьба с «серой» заработной платой // Законность, 2014, N 11

28. Метелкин О. И. Реализация права на дополнительное время отдыха или денежную компенсацию вместо предоставления дополнительных суток отдыха в связи с привлечением военнослужащих по контракту к исполнению обязанностей военной службы сверх установленной продолжительности еженедельного служебного времени // Военно-юридический журнал. 2014, N 6

29. Облезова А. Дискриминация при приеме на работу: как работодателю избежать обвинений и судебных исков // Кадровик.ру, 2013, N 9

30. Орлова Е. В. Увольняется работник, получивший отпуск «авансом». Как закрыть «долг»? // Всё для кадровика, 2013 № 2

31. Орлова Е. Е. Правоотношения в сфере занятости населения и трудовые правоотношения // Журнал российского права, 2014, N 8

32. Павловская О. Ю. К вопросу о дискриминации в сфере трудовых правоотношений // Право и экономика, 2013, N 12

33. Пахомова Е. Дисциплина и труд // Кадровый вопрос, 2013, N 2

34. Петров А. Гарантии при заключении и изменении трудового договора // Трудовое право, 2014, N 4

35. Петров А. Я. Рабочее время и время отдыха: гарантии прав работников // Законодательство и экономика, 2014, N 5

36. Пластинина Н. Коллективные трудовые споры в судебной практике // Кадровая служба и управление персоналом предприятия, 2014, N 10

37. Пластинина Н. Профсоюз и 10 нюансов увольнения // Кадровик.ру, 2014, N 2

38. Самсонов И. И. Особенности трудовых правоотношений тренерских кадров, осуществляющих подготовку спортивного резерва // Спорт: экономика, право, управление, 2014, N 2

39. Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (пункты 1 - 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) // Библиотечка «Российской газеты», 2013

40. Сошникова Т. В. Некоторые проблемы правового регулирования отпусков и порядка их предоставления / Адвокат, 2014, N 10

41. Спор о взыскании невыплаченной заработной платы, расчета при увольнении и иных видов задолженности работодателя (на основании практики Московского городского суда) // Электронный журнал «Помощник адвоката», 2014

42. Станскова У. М. Защита персональных данных работников. Роль локальных нормативных актов // Справочник кадровика, 2014 № 4

43. Станскова У. М. Персональные данные сотрудников в информационных системах // Справочник кадровика, 2014 № 2

44. Сутягин А. В., Ершов В. А., Толмачев И. А. Справочник практикующего юриста по трудовому праву// 2-е издание, переработанное и дополненное; под ред. А.В. Шалаева.- М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2014

45. Хмелевской О. Г. Неявка работника: отсутствие по уважительной причине или прогул? // Главная книга, 2014, N 23

46. Хныкин Г. В. Конституционные основы деятельности профсоюзов по защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом, 2014, N 1

47. Шишкина Л. Увольнение за прогул // ЭЖ-Юрист, 2013, N 44

**Информационные справочно-правовые системы:**

**4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦМПЛИНЫ.**

4.1. Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, обсуждение и оценка курсовой работы, докладов, сообщений.

|  |  |
| --- | --- |
| **Результаты обучения****(освоенные умения, усвоенные знания)** | **Формы и методы контроля и оценки результатов обучения** |
| **Умения:** |  |
| Применять на практике нормы трудового законодательства; | Практические занятия, контроль выполнения самостоятельной работы обучающихся, тестирование, выступление с докладом (сообщением) |
| Анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; | Деловая игра, выступление с докладом (сообщением) |
| Анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; | Практические занятия, контроль выполнения самостоятельной работы обучающихся, тестирование, творческое задание, выступление с докладом (сообщением) |
| Анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. | Практические занятия, контроль выполнения самостоятельной работы обучающихся, творческое задание. |
| **Знания:** |  |
| Нормативно - правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; | Практические занятия, контроль выполнения самостоятельной работы обучающихся, тестирование, выступление с докладом (сообщением) |
| Содержание российского трудового права; | Практические занятия, контроль выполнения самостоятельной работы обучающихся, тестирование, выступление с докладом (сообщением) |
| Права и обязанности работников и работодателей; | Практические занятия, контроль выполнения самостоятельной работы обучающихся, тестирование, выступление с докладом (сообщением) |
| Порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; | Практические занятия, контроль выполнения самостоятельной работы обучающихся, тестирование, выступление с докладом (сообщением) |
| Виды трудовых договоров; | Практические занятия, контроль выполнения самостоятельной работы обучающихся, тестирование. |
| Содержание трудовой дисциплины; | Практические занятия, контроль выполнения самостоятельной работы обучающихся, тестирование. |
| Порядок разрешения трудовых споров; | Деловая игра, контроль выполнения самостоятельной работы обучающихся, тестирование, выступление с докладом (сообщением) |
| Виды рабочего времени и времени отдыха;  | Практические занятия, контроль выполнения самостоятельной работы обучающихся, тестирование.  |
| Формы и системы оплаты труда работников; | Практические занятия, контроль выполнения самостоятельной работы обучающихся, тестирование, выступление с докладом (сообщением)  |
| Основы охраны труда; | Практические занятия, контроль выполнения самостоятельной работы обучающихся.  |
| Порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.  | Практические занятия, контроль выполнения самостоятельной работы обучающихся, выступление с докладом (сообщением) |

**4.2. Фонд оценочных средств**

Контрольно-оценочные средства (КОС) предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины ОП.05 Трудовое право.

КОС включают контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета (4 семестр) и экзамена (5 семестр)

**4.2.1. Тесты для проведения текущего контроля.**

Тестирование проводится в режиме онлайн-сервиса Google Forms и оценивается по следующему правилу:

результат менее 50% (включая) – оценка «2»;

результат от 51% до 70% (включая) – оценка «3»;

результат от 71% до 89% (включая) – оценка «4»;

результат от 90% (включая) до 100% – оценка «5»;

**Тест по теме: Понятие, предмет, метод и система трудового права**

1. Трудовое право – это отрасль российского права:

а) публичная

б) частная

в) частно-публичная

2. Непосредственно связанные с трудовыми отношениями – это отношения по:

а) организации труда и управлению трудом

б) разрешению трудовых споров

в) дисциплинарной ответственности работников

г) поводу установления и выплаты заработной платы

3. Отношения по социальному партнерству‚ ведению коллективных переговоров‚ заключению коллективных договоров и соглашений соотносятся с трудовыми отношениями:

а) только предшествуют трудовым отношениям

б) только сопутствуют

в) только сменяют

г) сопутствуют и сменяют

4. Какие методы существуют в трудовом праве?

а) императивный б) диспозитивный в) регулятивный

5. Договорное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений может быть:

а) социально-партнерским б) нормативным

в) коллективно-договорным г) индивидуально-договорным

6. Защиту трудовых прав‚ свобод и законных интересов работников осуществляют:

а) органы федеральной инспекции труда б) органы прокуратуры

в) профессиональные союзы г) суды общей юрисдикции

д) арбитражные суды е) конституционные суды

ж) комиссии по трудовым спорам

7. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников‚ предусмотренными Трудовым кодексом РФ‚ являются:

а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами

в) участие работников в управлении организацией

г) самозащита работниками трудовых прав

д) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров

8. Трудовой кодекс РФ устанавливает дополнительные гарантии‚ компенсации и льготы для:

а) женщин и лиц с семейными обязанностями

б) работников в возрасте до 18 лет

в) лиц‚ работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

г) педагогических работников

9. Нормы трудового права распространяются на:

а) наемных работников

б) военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы

в) служащих органов внутренних дел

г) государственных служащих

10. Генеральное соглашение распространяется на территории:

а) Российской Федерации

б) государств СНГ

в) Центрального федерального округа РФ

11. Система отрасли трудового права делится на следующие части:

а) вводную б) общую в) особенную

г) специальную

12. Нормы, регулирующие защиту персональных данных работников, относятся к какой части отрасли трудового права?

а) общей б) особенной в) специальной

13. Соотношение системы отрасли трудового права и системы трудового законодательства:

а) это тождественные понятия

б) система отрасли трудового права первична‚ система трудового законодательства вторична

в) система отрасли трудового права – часть системы трудового законодательства

г) система трудового законодательства – часть системы отрасли трудового права

14. Труд служащих органов внутренних дел регулируется нормами права:

а) трудового б) гражданского в) административного

г) права социальной защиты населения д) финансового

15. Основным кодифицированным нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые отношения в Российской Федерации, является:

А) Конституция Российской Федерации;

Б) Кодекс законов о труде 1971 года;

В) Трудовой кодекс РФ;

Г) Локальный нормативный акт.

16. Трудовой кодекс Российской Федерации вступил в силу:

А) с 1января 2003 года;

Б) с 4 июля 2000 года;

В) с 1 февраля 2002 года;

Г) с 21 декабря 2001 года.

17. Трудовое право регулирует:

А) индивидуально-трудовые отношения;

Б) индивидуально-трудовые отношения и общественные отношения, непосредственно связанные с трудовыми;

В) отношения, непосредственно связанные с трудовыми;

Г) отношения по социальной защите граждан.

18. Общественные отношения по привлечению работника к материальной ответственности являются:

А) индивидуально-трудовыми;

Б) непосредственно связанными с трудовыми;

В) личными имущественными отношениями, составляющими предмет гражданского права;

Г) неправовыми отношениями.

19. Основанием возникновения индивидуально-трудовых отношений является:

А) волеизъявление работника;

Б) трудовой договор;

В) подача заявления в службу занятости;

Г) акт направления на работу.

20. Сторонами индивидуально-трудового отношения являются:

А) работник и работодатель;

Б) работник, биржа труда, работодатель;

В) работодатель и совет трудового коллектива;

Г) работник и представитель работодателя (администрация).

**Вариант №2**

1. Предмет трудового права составляют следующие отношения:

а) отношения по рассмотрению трудовых споров;

б) отношения по оплате сверхурочных работ;

в) отношения по трудоустройству;

г) трудовые отношения;

д) отношения по выплате пенсий.

2. Субъектами трудового права являются:

а) государство;

б) Министерство здравоохранения и социального развития РФ;

в) граждане РФ;

г) трудовой коллектив организации;

д) акционерные общества.

3.Выберите правильное определение коллективного договора:

а) коллективный договор – это трудовой договор;

б) коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;

в) коллективный договор – это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

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

а) если работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

б) если работник не прошел обязательный медицинский осмотр;

в) если работник не представил о себе сведений личного характера.

5.Допускается ли действующим трудовым законодательством заключение трудового договора в устной форме (с последующим оформлением)?

а) да;

б) нет.

6.Рабочее время бывает следующих видов:

а) льготное;

б) сокращенное;

в) привилегированное;

г) нормальное;

д) неполное;

е) усеченное.

7.Правовое регулирование оплаты труда бывает:

а) гарантийным;

б) локальным;

в) министерским;

г) централизованным;

д) генеральным.

8.Какие из перечисленных видов поощрений предусмотрены трудовым законодательством:

а) объявление благодарности;

б) награждение почетной грамотой;

в) объявление общественной признательности;

г) выдача премии;

д) занесение в список почета.

9.Правила и нормы по охране труда подразделяются на:

а) унифицированные;

б) дифференцированные;

в) межотраслевые;

г) отраслевые.

10.При каких условиях на работника возлагается материальная ответственность:

а) при наличии упущенной выгоды;

б) при совершении противоправного действия (бездействия);

в) при наличии нормального производственно-хозяйственного риска;

г) при наличии вины;

д) при наличии причинной связи между действием (бездействием) и ущербом;

е) при причинении прямого действительного ущерба;

ж) при наличии причинной связи между действием (бездействием) и виной.

11.Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;

б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами;

в) защита трудовых прав судом;

г) самозащита работниками трудовых прав.

12.Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:

а) примирительная комиссия;

б) суд общей юрисдикции;

в) профсоюз;

г) комиссия по трудовым спорам;

д) арбитражный суд.

13.Какие общественные отношения составляют предмет трудового права:

а) отношения по установлению условий трудового договора;

б) отношения по трудоустройству;

в) отношения по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка;

г) отношения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

д) организационно-управленческие отношения;

е) отношения по материальной ответственности сторон трудового договора.

14.Правосубъектность гражданина характеризуется следующими критериями:

а) оперативным;

б) возрастным;

в) имущественным;

г) волевым.

15.Коллективный договор заключается:

а) на срок до 3 лет;

б) срок оговаривается при его заключении;

в) на срок до 1 года.

16.Является ли оказание услуг в области содействия занятости и представления информации службой занятости платным?

а) да;

б) нет.

17.Трудовой договор – это:

а) соглашение между работодателем и представителем работника;

б) соглашение между работником и представителем работодателя;

в) соглашение между работодателем и работником.

18.Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

а) 36 часов в неделю;

б) 48 часов в неделю;

в) 40 часов в неделю.

19.В содержание тарифной системы входят:

а) тарифные ставки;

б) тарифные разнарядки;

в) тарифно-квалификационные справочники;

г) районные коэффициенты;

д) тарифные табели;

е) тарифные сетки;

ж) тарифные расчеты.

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

а) строгий выговор;

б) понижение в должности;

в) замечание;

г) перевод на нижеоплачиваемую работу;

д) выговор

**Вариант №3**

1.Трудовые отношения характеризуются следующими чертами:

а) прием работника закрепляется юридическим фактом (например, трудовым договором);

б) работодатель обязан выплачивать вознаграждения по итогам года;

в) работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;

г) с работником заключается договор о полной материальной ответственности.

2.Правосубъектность трудового коллектива характеризуется следующим:

а) оперативным критерием;

б) наличием органа самоуправления;

в) добровольностью объединения;

г) имущественным критерием;

д) наличием расчетного счета в банке.

3.Коллективный договор может быть:

а) односторонним;

б) двусторонним;

в) трехсторонним.

4.Инструктажи по охране труда бывают:

а) вводными;

б) межотраслевыми;

в) первичными;

г) повторными;

д) комплексными;

е) внеплановыми.

5.Трудовые договоры могут заключаться:

а) только на неопределенный срок;

б) как на определенный, так и на неопределенный срок;

в) сроком до 10 лет.

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

а) регулируется Постановлением Правительства РФ;

б) является законодательно закрепленным для отдельных категорий лиц;

в) при оплате устанавливается система льгот и надбавок;

г) оплачивается как за полное рабочее время.

7.Доплаты к заработной плате устанавливаются:

а) за профессиональное мастерство;

б) за совмещение должностей, профессий;

в) за длительный непрерывный стаж;

г) за работу в многосменном режиме;

д) за классность;

е) за знание иностранного языка.

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

а) да;

б) нет.

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

а) имеющих длительный стаж работы в организации;

б) беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет;

в) государственных служащих;

г) инвалидов;

д) военнослужащих;

е) несовершеннолетних.

10.Укажите виды материальной ответственности работодателя перед работником:

а) за ущерб, причиненный несчастным случаем на производстве;

б) за лишение возможности трудиться;

в) за лишение возможности получать премию;

г) за ущерб личным вещам работника;

д) за лишение возможности установить неполный рабочий день.

11.Виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде по субъектному составу подразделяются на:

а) кассационный;

б) государственный;

в) судебный;

г) административный;

д) прокурорский;

е) общественный.

12.Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), обратиться за защитой своих прав в суде:

а) нет;

б) да;

в) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.

13.Стороны трудовых отношений – это:

а) работник и работодатель;

б) работник, работодатель и посредник (например, служба занятости);

в) работодатель и посредник.

14.Трудовая правосубъектность профсоюза как субъекта трудового права характеризуется:

а) уведомительной государственной регистрацией;

б) добровольностью объединения граждан;

в) имущественным критерием;

г) наличием расчетного счета в банке.

15.Отличается ли порядок заключения коллективного договора от порядка заключения соглашения?

а) да;

б) нет;

в) только во второй части.

16.Если гражданину было отказано в признании его безработным, через какое время он приобретает право на повторное обращение в службу занятости:

а) через 2 недели;

б) через 1 месяц;

в) через 3 месяца;

г) через 15 дней.

17.Трудовой договор вступает в силу:

а) с оговоренной в нем даты;

б) с момента его подписания;

в) с момента определения системы оплаты.

18.Виды режимов рабочего времени следующие:

а) недельный;

б) график сменности;

в) суммированный;

г) гибкий распорядок рабочего дня;

д) разделение рабочего дня на части;

е) поденный.

19.В праве ли незаконно уволенный работник требовать денежной компенсации морального вреда, причиненного ему увольнением?

а) да;

б) нет.

20.Дисциплинарное взыскание может применяться:

а) не позднее 6 месяцев со дня совершения проступка;

б) не позднее 6 месяцев со дня составления акта о совершении проступка;

в) не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка.

**Ключ к тестам**

|  |
| --- |
| Вариант №1 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| А | а | Б | б | в | а, б, в | д | в | а | а |
| 1 | 2 | 3 | 14 | 5 | 6 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| б, г | а | Б | б | в | г | б | б | б | а |
| Вариант №2 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Г | г, д | б | б | а | б, г, д | б | а, б, г | в, г | д, е, ж |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 19 | 20 |
| В | г | б, г, е | б, г | а | б | в | б | а, г, е | в, д |
| Вариант №3 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| А | б, в | б, в | а, б,г, е | а, б | г | г | а | б, е | б, г |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| Б | а | а | б | а | б | б | б | а | а |

**Тест по теме: Принципы и источники трудового права**

1. Принципы трудового права:

а) трудовые отношения и иные связанные с ними отношения;

б) основные нормативно-правовые акты трудового законодательства;

в) общие начала и идеи, выражающие сущность трудового права;

г) нормы трудового права, содержащиеся в трудовом договоре;

д) нормы трудового права, содержащиеся в коллективном договоре.

2. Принципы в отрасли трудового права играют следующую роль:

а) определяют сущность трудового права и являются основой построения данной отрасли;

б) могут выступать в качестве особого регулятора общественных отношений в случае пробелов в законодательстве;

в) описывают понятие и признаки трудового отношения;

г) являются одним из видов источников трудового права;

д) обеспечивают единство отрасли трудового права, взаимосвязь и согласованность правовых норм данной отрасли.

3. Локальные нормативные акты в трудовом праве:

а) нормативные акты, принимаемые Минздравсоцразвития РФ;

б) нормативные акты, принимаемые территориальными органами по труду Минздравсоцразвития РФ;

в) нормативные акты, принимаемые органами местного самоуправления по вопросам, отнесенным к их компетенции;

г) нормативные акты, принимаемые работодателями, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;

д) нормативные акты, принимаемые на стачках, митингах, сходах граждан по вопросам, касающимся трудовых отношений.

4. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение:

а) общего собрания (конференции) работников;

б) представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);

в) территориальных органов Минздравсоцразвития РФ;

г) каждого работника.

5. Нормативные акты органов местного самоуправления, принимаемые ими в

пределах своей компетенции:

а) не являются источниками трудового права;

б) являются источниками трудового права, но носят рекомендательный характер и применяются по усмотрению сторон трудовых отношений;

в) являются источниками трудового права, но носят акцессорный (дополнительный) характер по отношению к нормам, установленным федеральными законами, и применяются при прямом указании сторон трудовых отношений;

г) могут содержать нормы трудового права и являться источником трудового права.

6. Положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права обязательны для применения:

а) только работодателями – государственными организациями независимо от их организационно-правовой формы;

б) только работодателями – коммерческими организациями независимо от их организационно-правовой формы;

в) только предпринимателями без образования юридического лица, в случае если они нанимают на работу по трудовому договору работников;

г) только работодателями – организациями независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности;

д) всеми работодателями (физическими и юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности).

7. В случае противоречия между нормами Трудового кодекса РФ и нормами

вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права:

а) применяются нормы Трудового кодекса РФ;

б) применяются нормы вновь принятого федерального закона;

в) вновь принятый федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс РФ;

г) Трудовой кодекс РФ применяется в части, не противоречащей вновь принятому федеральному закону;

д) применяются нормативные акты Минздавсоцразвития РФ, изданные во исполнение вышеуказанных нормативных актов.

8. В случае противоречия между нормами Трудового кодекса РФ и нормами иных федеральных законов, содержащих нормы трудового права:

а) применяются нормы Трудового кодекса РФ;

б) применяются нормы федеральных законов;

в) применяются по выбору либо нормы Трудового кодекса РФ, либо нормы федеральных законов;

г) применяются нормы, установленные локальными нормативными актами;

д) применяются нормативные акты Минздравсоцразвития РФ, изданные во исполнение вышеуказанных нормативных актов.

9. Материалы судебной практики:

а) являются источником трудового права;

б) не являются источником трудового права, но играют важную роль как «руководящие разъяснения» судам первой инстанции;

в) содержат нормы трудового права и применятся только на территории деятельности суда, принявшего решение;

г) содержат нормы трудового права и применяются только на территории субъекта РФ, где находится суд, принявший решение;

д) содержат нормы трудового права и применяются на всей территории РФ.

10. Трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц на территории Российской Федерации регулируются:

а) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ;

б) нормативными актами страны, гражданином которой является работник;

в) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ, если иное не предусмотрено международным договором РФ;

г) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ, если иное не предусмотрено локальными нормативными актами;

д) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ, если иное не предусмотрено трудовым договором работника с работодателем.

11. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяется на (если в соответствии с Трудовым кодексом РФ они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

а) военнослужащих, при исполнении ими обязанности военной службы;

б) лиц, работающих по трудовому договору у предпринимателя без образования

юридического лица;

в) лиц, работающих по трудовым договорам в некоммерческих организациях;

г) лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;

д) лиц, работающих по трудовым договорам у работодателей – физических лиц;

е) членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор).

12. Трудовой кодекс РФ применяется к правоотношениям, возникшим:

а) до его введения;

б) как до, так и после его введения в действие;

в) после его введения в действие.

**Тест по теме:Трудовые отношения: стороны и основания возникновения**

1. Основанием возникновения трудового правоотношения является:

а) заключение трудового договора;

б) заключение трудового договора и фактическое допущение к работе;

в) заключение трудового договора, избрание на должность, судебное решение о заключении трудового договора, фактическое допущение к работе.

2. Юридическим содержанием трудового правоотношения является:

а) определенное сочетание взаимосвязанных субъективных прав и обязанностей сторон трудового отношения;

б) фактическое поведение, действия сторон трудового отношения;

в) комплекс прав сторон трудового отношения и результатов их деятельности.

3. В качестве работодателя как стороны трудового правоотношения может выступать:

а) физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации);

б) юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами;

в) физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4. Трудовые отношения в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности определены:

а) локальным нормативным актом;

б) трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации;

в) федеральным законом, указом Президента РФ или законом субъекта Федерации.

5. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, отличаются от собственно трудовых:

а) обстоятельствами, с которыми связываются изменения, возникновение или прекращение правоотношений (юридическими фактами);

б) содержанием правоотношений;

в) как обстоятельствами, с которыми связываются изменения, возникновение или прекращение правоотношений (юридическими фактами), так и содержанием правоотношений и его субъектами.

6. Правоотношения по трудоустройству:

а) предшествуют трудовым правоотношениям;

б) сопутствуют трудовым правоотношениям;

в) вытекают из трудовых правоотношений.

7. Отметьте сущностные признаки трудового отношения:

а) получение определенного овеществленного результата работы;

б) выполнение работником работы, с применением личного труда;

в) выполнение работы собственными средствами производства;

г) выполнение работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы (трудовая функция);

д) презумпция возмездности отношений (получение заработной платы);

е) включение работника в трудовой коллектив с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;

ж) наличие трудового договора с работодателем.

**Ключ к тесту**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| а | а | в | б | а | б |  |

**Тест по теме: Социальное партнерство в сфере труда**

1. Сторонами социального партнерства являются:

а) работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;

б) работодатели и профессиональные союзы;

в) работники и уполномоченные государственные органы.

2. Органы государственной власти и органы местного самоуправления:

а) в обязательном порядке являются стороной социального партнерства;

б) могут являться стороной социального партнерства, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других в случаях, предусмотренных трудовым законодательством;

в) могут являться стороной социального партнерства по просьбе представителей работников и работодателей.

3. Основные принципы социального партнерства закреплены в:

а) Конституции РФ;

б) Трудовом кодексе РФ;

в) Конституции РФ и иных федеральных законах.

4. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений образуются на:

а) федеральном, региональном, территориальном, отраслевом (межотраслевом), локальном уровнях;

б) федеральном и региональном, локальном уровнях;

в) федеральном, региональном, отраслевом и локальном уровнях.

5. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются:

а) федеральным законом;

б) локальным правовым актом;

в) представителями сторон, участвующих в переговорах.

6. Ведение коллективных переговоров осуществляют:

а) представители работников и работодателей;

б) работники и профсоюзные органы;

в) представители работодателей и профсоюзные органы.

7. При заключении коллективного договора его стороны:

а) могут включить в договор обязательства по всем вопросам, перечисленным в ст. 41 ТК РФ, или часть указанных обязательств по своему усмотрению;

б) обязаны включить в договор обязательства по всем вопросам, предусмотренным в ст. 41 ТК РФ;

в) не могут включать в договор иные обязательства, кроме предусмотренных ст. 41 ТК РФ и иными федеральными законами.

8. В случае недостижения согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала переговоров стороны должны:

а) подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий;

б) отложить заключение коллективного договора на два месяца и вновь начать коллективные переговоры;

в) продолжить коллективные переговоры еще в течение месяца и затем заключить коллективный договор в обязательном порядке.

9. Стороны, заключившие коллективный договор, после окончания срока его действия:

а) вправе продлить действие договора на срок не более одного года;

б) вправе продлить действие договора на срок не более трех лет,

в) не вправе продлевать договор, а должны приступить к переговорам с целью заключения нового коллективного договора.

10. Видами соглашений являются:

а) генеральное, региональное, основное, дополнительное и иные;

б) генеральное, отраслевое (межотраслевое), специальное и иные;

в) генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные.

11. Содержание и структура соглашения определяются:

а) по договоренности между представителями сторон;

б) Трудовым кодексом РФ;

в) сторонами по согласованию с органом государственной власти (местного самоуправления) по труду и социальной защите.

12. Срок действия соглашения не может превышать:

а) одного года;

б) трех лет;

в) пяти лет.

13. При выявлении в процессе регистрации соответствующим органом по труду условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, указанный орган:

а) сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда;

б) отменяет коллективный договор, соглашение и уведомляет об этом представителей сторон и государственную инспекцию труда;

в) обращается в соответствующий суд с заявлением о признании коллективного договора, соглашения (их отдельных положений) недействительными и не подлежащими применению.

14. Представители стороны социального партнерства, получившие предложение другой стороны в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры:

а) немедленно после получения указанного предложения;

б) в течение 5 (пяти) календарных дней со дня получения указанного предложения;

в) в течение 7 (семи) календарных дней со дня получения указанного предложения;

г) в течение 10 (десяти) календарных дней со дня получения указанного предложения.

15. В случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации:

а) действие коллективного договора прекращается;

б) коллективный договор сохраняет свое действие;

в) коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев с соответствующей даты изменения наименования, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

16. При смене формы собственности организации коллективный договор:

а) прекращается;

б) сохраняет свое действие;

в) сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности

**Тест по теме: Правовое регулирование занятости и трудоустройства**

**Вариант №1**

1. Основным, кодифицированным нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые отношения в Российской Федерации, является:

А) Конституция Российской Федерации;

Б) Кодекс законов о труде 1971 года;

В) Трудовой кодекс РФ;

Г) Локальный нормативный акт.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации вступил в силу:

А) с 1января 2003 года;

Б) с 4 июля 2000 года;

В) с 1 февраля 2002 года;

Г) с 21 декабря 2001 года.

3. Трудовое право регулирует:

А) индивидуально-трудовые отношения;

Б) индивидуально-трудовые отношения и общественные отношения, непосредственно связанные с трудовыми;

В) отношения, непосредственно связанные с трудовыми;

Г) отношения по социальной защите граждан.

4. Общественные отношения по привлечению работника к материальной ответственности являются:

А) индивидуально-трудовыми;

Б) непосредственно связанными с трудовыми;

В) личными имущественными отношениями, составляющими предмет гражданского права;

Г) неправовыми отношениями.

5. Основанием возникновения индивидуально-трудовых отношений является:

А) волеизъявление работника;

Б) трудовой договор;

В) подача заявления в службу занятости;

Г) акт направления на работу.

6. Сторонами индивидуально-трудового отношения являются:

А) работник и работодатель;

Б) работник, биржа труда, работодатель;

В) работодатель и совет трудового коллектива;

Г) работник и представитель работодателя (администрация).

7. Метод трудового права – это:

А) система нормативно-правовых актов;

Б) совокупность способов и приемов, с помощью которых урегулированы индивидуально-трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми;

В) система индивидуально-правовых актов

Г) система рекомендательных актов.

8. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) является проявлением метода:

А) индивидуально-договорного;

Б) коллективно-договорного;

В) саморегулирования;

Г) локального.

9. Система отрасли трудового права включает части:

А) Общую, Особенную и Специальную;

Б) Общую и Особенную;

В) Основную и Дополнительную;

Г) Общую и Специальную.

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ – это:

А) нормативный правовой акт;

Б) правоохранительный акт;

В) судебный прецедент;

Г) нормативный праворазъяснительный акт.

11. Акты органов местного самоуправления действуют в пределах:

А) определенной организации;

Б) территории соответствующего субъекта Российской Федерации;

В) территории соответствующего муниципального образования;

Г) территории нескольких субъектов Российской Федерации.

12. Правила внутреннего трудового распорядка – это:

А) нормативное соглашение;

Б) правоохранительный акт;

В) локальный нормативный акт;

Г) правоприменительный акт правоустанавливающего характера.

13. Локальные нормативные акты не вправе принимать:

А) работодатели - физические лица;

Б) работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями;

В) некоммерческие организации;

Г) организации с иностранными инвестициями.

14. В каком правовом акте нельзя предусматривать случаи, когда работодатель обязан направить проект локального нормативного акта организации в выборный орган первичной профсоюзной организации?:

А) в Трудовом кодексе РФ;

Б) в коллективном договоре;

В) в трудовом договоре;

Г) в соглашении как акте социального партнерства.

15. Приказ о приеме работника на работу является:

А) праворазъяснительным актом;

Б) правоприменительным актом правооформляющего характера:

В) локальным актом;

г) правоприменительным актом правоустанавливающего характера.

16. Решение суда о восстановлении работника на работе является:

А) нормативным актом;

Б) праворазъяснительным актом;

В) правоохранительным актом;

Г) локальным актом.

17. Система социального партнерства в РФ включает следующие уровни:

А) международный, территориальный и уровень организации;

Б) федеральный, отраслевой;

В) федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный, уровень организации;

Г) международный, федеральный, региональный, отраслевой территориальный, индивидуальный.

18. Нормативное соглашение – это:

А) соглашение об установлении условий труда;

Б) правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в организации;

В) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции;

Г) локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

19. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2005-2007 годы является:

А) нормативным правовым актом;

Б) правоприменительным актом;

В) нормативным соглашением;

Г) праворазъяснительным актом.

20. Коллективный договор – это:

А) договор между членами трудового коллектива;

Б) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;

В) правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемых между представителями работников и работодателей на федеральном, региональном и территориальном уровнях;

Г) трудовой договор.

21. Сторонами коллективного договора являются:

А) администрация организации и первичный профсоюзный орган;

Б) работники и работодатель;

В) руководитель организации и руководитель первичного профсоюзного органа;

Г) работники, руководитель органа муниципального образования и работодатель.

22. Коллективный договор заключается на срок:

А) на неопределенный срок;

Б) не более 3-х лет;

В) на период деятельности организации;

Г) до 5-ти лет.

23. Структура и содержание коллективного договора определяется:

А) вышестоящей организацией;

Б) учредителями организации;

В) работниками и работодателем;

Г) трудовым кодексом.

24. Ведение коллективных переговоров с целью заключения коллективного договора – это:

А) право работодателя;

Б) обязанность работодателя;

В) право и обязанность работодателя;

Г) моральное право.

25. Участие в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, соглашения осуществляется лицами на:

А) на общественных началах;

Б) в свободное от работы время за отдельную плату;

В) на условиях освобождения от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев;

Г) на условиях освобождения от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, который устанавливается соглашением сторон.

**Вариант №2**

1. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется:

А) строго в соответствии с ТК РФ;

Б) сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

В) в соответствии с рекомендациями государственных органов по труду;

Г) в соответствии с федеральным законом.

2. Коллективный договор регистрируется в:

А) федеральной регистрационной службе РФ;

Б) правовой инспекции труда;

В) прокуратуре;

Г) органе по труду.

3. В случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, увольнения его руководителя коллективный договор:

А) прекращает свое действие;

Б) приостанавливает свое действие;

В) сохраняет свое действие;

Г) не действует в течение трех месяцев со дня указанных обстоятельств.

4. Персональные данные работника – это:

А) информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника;

Б) информация об уровне профессиональных знаний работника;

В) сведения о работнике, содержащиеся в органах Пенсионного фонда РФ;

Г) сведения об охраняемой законом тайне, к которой допущен работник.

5. Принудительный труд в РФ не включает в себя:

А) работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств;

Б) работу в целях поддержания трудовой дисциплины;

В) работу в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

Г) работу в связи с нарушением работодателем установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере.

6. Субъектом трудового права не является:

А) профсоюзный орган;

Б) работодатель;

В) работник;

Г) военнослужащий.

7. До достижения 14-го возраста работа по трудовому договору:

А) запрещается;

Б) разрешается;

В) допускается с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства;

Г) допускается с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства в творческих организациях (организациях кинематографии, цирках, театрах и т.д.).

8. По общему правилу заключать трудовой договор в качестве работника можно:

А) с 18-ти лет;

Б) с 16-ти лет;

В) с 21-го года;

Г) с 14 лет.

9. Работодатель – это:

А) только юридические лица;

Б) только физические лица;

В) юридические лица и физические лица;

Г) только государственные предприятия, организации и учреждения.

10. По общему правилу физическое лицо признается работодателем:

А) при наличии у него статуса индивидуального предпринимателя;

Б) при достижении им возраста 21 года;

В) при достижении 18 лет;

Г) при достижении им возраста 14 лет с согласия опекуна или попечителя.

11. Интересы работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров представляют соответствующие:

А) государственные органы по труду;

Б) органы местного самоуправления;

В) объединения работодателей;

Г) федеральная инспекция труда.

12. Основной функцией профессионального союза является:

А) международная;

Б) согласительная;

В) учредительная;

Г) защитная.

13. Первичная профсоюзная организация представляет интересы работников:

А) при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора;

Б) при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективных соглашений;

В) при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения коллективных соглашений;

Г) при формировании или осуществлении деятельности комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

14. Первичная профсоюзная организация представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы всех работников данного работодателя независимо от членства профсоюзов:

А) по вопросам индивидуально-трудовых отношений;

Б) по вопросам проведения коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора и разрешении коллективных трудовых споров работодателя с работниками;

В) по вопросам отношений, непосредственно связанных с трудовыми;

Г) по вопросам индивидуально - трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

15. Основным субъектом, осуществляющим контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории РФ является:

А) суд;

Б) федеральная инспекция труда;

В) полномочный представитель Президента РФ в соответствующем округе;

Г) аттестационная комиссия в организации.

16. Индивидуальные трудовые споры рассматривают:

А) суд, трудовой арбитраж и КТС;

Б) суд;

В) КТС и суд;

Г) примирительная комиссия и суд.

17. Свобода труда, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда, равенство прав и возможностей работников, обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и др. являются:

А) принципами трудовых отношений;

Б) основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

В) основами трудового законодательства;

Г) принципами отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

18. Трудовой договор – это:

А) соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;

Б) коллективный договор;

В) правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции;

Г) договор подряда.

19. Сторонами трудового договора являются:

А) работник и представитель работодателя;

Б) работник, представитель работодателя, профсоюз;

В) работник и работодатель;

Г) работник, работодатель и трудовой коллектив.

20. Трудовой договор должен заключаться:

А) в устной форме;

Б) в простой письменной форме;

В) в письменной форме с последующей государственной регистрацией.

Г) как в письменной, так и в устной форме по соглашению сторон.

21. Трудовой договор может заключаться:

А) только на определенный срок;

Б) на неопределенный срок и на определенный срок не более 3-х лет;

В) только на неопределенный срок;

Г) на неопределенный срок и на определенный срок не более 5-ти лет.

22. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается:

А) заключенным на неопределенный срок;

Б) аннулированным;

В) прекращенным;

Г) приостановленным.

23. Срочный трудовой договор заключается в случаях:

А) когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения;

Б) когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

В) закрепленных в коллективном договоре и локальных нормативных актах организации;

Г) проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств.

24. Требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором:

А) разрешено всегда;

Б) разрешено только с письменного согласия работника;

В) запрещено, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

Г) запрещено, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, локальными нормативными актами.

25.Работодатель вправе отказывать в заключении трудового договора:

А) по мотивам, связанным с беременностью женщины;

Б) при отсутствии соответствующих деловых качеств;

В) при отсутствии регистрации по месту жительства или пребывания;

Г) работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

**Вариант №3**

1. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя:

А) в течение 10 дней со дня увольнения с прежнего места работы;

Б) в течение 2-х недель со дня увольнения с прежнего места работы;

В) в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы;

Г) в течение 3-х месяцев со дня увольнения с прежнего места работы.

2. При заключении трудового договора работник может не предъявлять:

А) свидетельство о заключении брака;

Б) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

В) страховое свидетельство государственного пенсионного обеспечения;

Г) трудовую книжку.

3. Требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ:

А) не рекомендуется;

Б) поощряется;

В) допускается в исключительных случаях;

Г) запрещается.

4. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является:

А) трудовой договор;

Б) личное дело;

В) трудовая книжка;

Г) правоприменительный акт.

5. Обязательным для включения в трудовой договор условием не является:

А) условие о месте работы;

Б) условие о видах и условия социального страхования, непосредственно связанных с трудовой деятельностью;

В) условие о дате начала работы;

Г) условие об испытании;

6. В трудовом договоре должен быть указан:

А) код причины постановки на учет работодателя в налоговом органе;

Б) перечень применяемых систем налогообложения;

В) идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц);

Г) адрес налоговых органов по месту нахождения работодателя.

7. Если работник не приступил к работе в день начала работы, определенный трудовым договором, или на следующий рабочий день после вступления договора в силу, без уважительных причин то трудовой договор может быть работодателем:

А) уничтожен;

Б) пролонгирован;

В) аннулирован;

Г) перезаключен.

8. При приеме на работу испытательный срок не может превышать:

А) 4 месяцев;

Б) 3 месяцев;

В) 1 месяца;

Г) 12 месяцев.

9. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытательный срок не может превышать:

А) семи дней;

Б) двух недель;

В) десяти дней;

Г) одного месяца.

10. Если срок испытания при приеме на работу истек, а работник продолжает работу, то:

А) предложенная ему работа не является для него подходящей;

Б) трудовой договор прекращается в связи с истечением срока испытания при приеме на работу;

В) работник считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается с ним только на общих основаниях;

Г) производится расторжение трудового договора без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

11. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее … рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе:

А) трех;

Б) четырех;

В) пяти;

Г) четырнадцати.

12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем:

А) за 7 дней;

Б) за 2 недели;

В) за 3 недели;

Г) за 1 месяц.

13. Трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока предупреждения работника об увольнении:

А) по инициативе работодателя;

Б) по инициативе работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

В) по соглашению между работником и работодателем;

Г) по соглашению сторон трудового договора при наличии разрешения органа опеки и попечительства.

14. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон:

А) по истечении двух недель со дня заключения трудового договора;

Б) в любое время;

В) в течение одного года работы у данного работодателя;

Г) в любое время, за исключением ночного.

15. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется:

А) с письменного согласия работника;

Б) с устного согласия работника;

В) по указанию работодателя без согласия работника;

Г) по решению суда.

16. Временный перевод на другую работу по соглашению сторон допускается на срок до:

А) трех лет;

Б) шести месяцев;

В) одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу;

Г) одного года.

17. Перемещение работника:

А) является разновидностью перевода и требует письменного согласия работника;

Б) переводом не является, но требует устного согласия;

В) реализуется методом саморегулирования;

Г) переводом не является, согласия работника не требует.

18. Трудовой кодекс выделяет следующие виды совместительства:

А) общее и специальное;

Б) отраслевое и межотраслевое;

В) локальное и территориальное;

Г) внутреннее и внешнее.

19. В случае выполнения работником дополнительной работы по совмещению профессий (должностей), работодатель имеет право досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за ….. ….. дня.

А) 3 календарных;

Б) 2 рабочих;

В) 4 календарных;

Г) 3 рабочих.

20. О предстоящих изменениях определенных сторонами трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за:

А) две недели;

Б) два месяца;

В) три месяца;

Г) шесть месяцев.

21. Условие трудового договора об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи является:

А) обязательным;

Б) дополнительным;

В) существенным;

Г) несущественным.

22. Ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем является основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя:

А) общим и виновным;

Б) дополнительным и невиновным;

В) общим и невиновным;

Г) дополнительным и виновным.

23. Выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается:

А) при расторжении трудового договора в связи с призывом на военную службу;

Б) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников;

В) при расторжении трудового договора по соглашению сторон;

Г) при расторжении трудового договора в связи с истечением его срока.

24. Смена собственника имущества организации как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя не распространяется в отношении:

А) главного бухгалтера;

Б) заместителя руководителя организации;

В) начальника юридического отдела;

Г) руководителя организации.

25. В трудовом праве выделяют следующие виды рабочего времени:

А) нормальное, ночное, гибкое;

Б) нормальное, сокращенное, неполное;

В) нормальное, ненормированное;

Г) сокращенное, неполное, посменное.

**Ключ к тестам**

Вариант №1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Вариант №2

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Вариант №3

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Тест по теме: Трудовой договор**

**Вариант №1**

1. Трудовой договор определяется как:

а) соглашение о труде

б) средство закрепления работника за определенным работодателем

в) юридический факт‚ являющийся основанием возникновения трудовых правоотношений

г) центральный институт трудового права

д) источник трудового права

е) форма реализации гражданина своего права на труд

2. Основная функция трудового договора заключается в том‚ что он:

а) представляет собой источник трудового права

б) является одной из основных форм реализации принципа свободы труда

в) закрепляет права и обязанности сторон

г) подводит стороны под действие норм трудового права

3. Обязательными условиями трудового договора являются:

а) условия о режиме труда б) условия об оплате труда

в) виды и условия социального страхования‚ непосредственно связанные с трудовой деятельностью

г) условия о месте работы (с указанием структурного подразделения)

д) условия о трудовой функции

е) права и обязанности работника и работодателя ж) испытание

4. Условие о неразглашении работником коммерческой тайны является условием трудового договора:

а) производным б) обязательным

в) дополнительным г) существенным

5. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей:

а) со дня‚ определенного сторонами трудового договора

б) с момента подписания трудового договора

в) не позднее следующего дня со дня подписания трудового договора

г) не позднее одной недели со дня подписания трудового договора

6. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы‚ то работник должен приступить к работе:

а) в день подписания договора

б) в день вступления договора в силу

в) на следующий рабочий день после вступления договора в силу

г) через 3 рабочих дня после вступления договора в силу

д) в течение месяца со дня вступления трудового договора в силу

7. Трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия вступает в силу со дня:

а) регистрации его в органах по труду б) подписания его сторонами

в) фактического допущения руководителя к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя

г) подписания его уполномоченным собственником лица

8. При поступлении на государственную гражданскую службу гражданин представляет:

а) личное заявление

б) заключение органа федеральной инспекции труда

в) трудовую книжку

г) согласие соответствующего профсоюзного органа

д) документы, подтверждающие профессиональное образование

е) справку из органов государственной налоговой службы о предоставлении сведений об имущественном положении

9. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в:

а) день увольнения

б) течение трех рабочих дней по письменному заявлению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения

в) течение недели после увольнения

г) день поступления работника на новую работу

д) день, когда об этом просит работник

10. Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальным предпринимателем) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, который проработал в организации свыше ..., в случае, если работа в этой организации является для работника основной:

а) трех дней б) пяти дней в) одной недели

г) двух недель д) одного месяца

11. В трудовую книжку вносятся сведения о (об):

а) переводах на другую постоянную работу

б) увольнении работника

в) дисциплинарных взысканиях

г) награждениях за успехи в работе

д) финансовом состоянии работника

е) членстве в профессиональном союзе

ж) временных переводах по просьбе работника

12. Когда работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме при фактическом допущении работника к работе:

а) трех дней б) пяти дней в) недели

г) двух недель д) одного месяца

13. Когда приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись со дня фактического начала работы:

а) в тот же день б) трехдневный срок

в) недельный срок со дня подписания трудового договора

14. Прием на работу оформляется:

а) записью в трудовой книжке

б) протоколом заседания специальной комиссии

в) приказом (распоряжением) работодателя

г) выдачей страхового свидетельства государственного пенсионного страхования

15. Цель испытания при приеме на работу – это способ:

а) стимулировать работника к более высокой производительности труда

б) дисциплинировать работника

в) проверить соответствие работника поручаемой ему работе

г) усилить ответственность работника

д) проверить его моральные и деловые качества

е) определить его состояние здоровья

16. Срок испытания продолжительностью до 6 месяцев устанавливается ТК РФ для:

а) руководителей организации и их заместителей

б) главных бухгалтеров и их заместителей

в) руководителей филиалов‚ представительств и иных обособленных подразделений организации

г) государственных гражданских служащих

д) главных специалистов е) выпускников вузов

17. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в каком размере:

а) пятидневного среднего заработка б) недельного

в) десятидневного г) двухнедельного д) месячного

18. Документом‚ подтверждающим время работы у работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, является:

а) трудовая книжка

б) свидетельство государственного пенсионного страхования

в) письменный трудовой договор

г) справка о работе

д) акт о работе

19. Трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям‚ предусмотренным:

а) Трудовым кодексом РФ

б) коллективным договором

в) трудовым договором

г) локальным актом религиозной организации

д) отдельным соглашением между работником и работодателем

20. Каких видов бывает совместительство?

а) внешнее б) внутреннее

в) параллельное г) вспомогательное д) дополнительное

как в месте выполнения основной работы, так и у другого работодателя

**Вариант №2**

1.Перечислите признаки метода трудового права:

а) своеобразие способов защиты трудовых прав и обязанностей;

б) участие в регулировании трудовых отношений трудовых коллективов;

в) своеобразие выполнения трудовых обязанностей по договору;

г) сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования.

2.Трудовая правосубъектность организации характеризуется:

а) наличием устава;

б) волевым критерием;

в) открытием расчётного счёта в банке;

г) имущественным критерием;

д) оперативным критерием.

3.Представителями работников при заключении коллективного договора могут быть:

а) органы местного самоуправления;

б) служба по урегулированию конфликтов;

в) профессиональные союзы.

4.Подходящей считается работа, соответствующая признакам:

а) профессиональной пригодности работника, с учетом уровня его профессиональной подготовки;

б) правилам внутреннего трудового распорядка организации;

в) состоянию здоровья;

г) обеспечиваемая выплатам компенсаций;

д) транспортной доступности рабочего места;

е) заработку не ниже среднего заработка за последние 3 месяца по последнему месту работы (в пределах среднего заработка по субъекту федерации).

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

а) 10 лет;

б) 12 лет;

в) 16 лет.

6.Виды учета рабочего времени бывают:

а) недельный;

б) график сменности;

в) вахтовый метод;

г) суммированный;

д) гибкий;

е) разделительный;

ж) поденный.

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

а) по договоренности сторон;

б) 80% от часовой тарифной ставки;

в) в двойном размере;

г) в полуторном размере;

д) предоставляется один день отдыха;

е) 40% от часовой тарифной ставки.

8.Дисциплинарное взыскание считается снятым, если:

а) со дня применения взыскания истекло 6 месяцев;

б) со дня применения взыскания истек 1 год;

в) если трудовой коллектив обсудил на общем собрании поведение работника.

9.На работах с вредными условиями труда работникам предоставляются:

а) спецодежда;

б) неполное рабочее время;

в) средства индивидуальной защиты;

г) дополнительный отпуск без сохранения заработной платы;

д) профилактическое питание;

е) бесплатный медосмотр.

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

а) 20%;

б) 50%;

в) 25%;

г) 33%.

11.Государственые инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями:

а) профсоюза;

б) государства;

в) работника.

12.Имеет ли право подачи заявления в КТС работодатель?

а) да;

б) нет.

13.Из чего состоит система трудового права:

а) из законодательства по трудовому праву;

б) из сферы действия по кругу лиц;

в) из общей и особенной частей;

г) из принципов трудового права.

14.Из каких элементов состоит трудовое правоотношение:

а) субъектов;

б) объективной стороны;

в) объектов;

г) содержания (прав и обязанностей);

д) субъективной стороны.

15.Соглашение заключается на срок:

а) до 3 лет;

б) срок оговаривается сторонами;

в) до 1 года.

16.Какие виды пособий и помощи установлены для безработных:

а) единовременное пособие;

б) выходное пособие;

в) пособие по безработице;

г) пособие по временной нетрудоспособности;

д) денежная премия;

е) оплачиваются дополнительные расходы;

ж) досрочное оформление пенсии.

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

а) трудовой договор;

б) личное дело;

в) трудовая книжка.

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

а) обязан;

б) не обязан;

в) имеет право.

19.Работа в сверхурочное время оплачивается, компенсируется:

а) предоставляются 2 дня отдыха;

б) по договоренности сторон;

в) 80% от часовой тарифной ставки;

г) в двойном размере;

д) в полуторном размере;

е) 40% от часовой тарифной ставки;

ж) два часа в полуторном размере, затем в двойном размере.

20.Полная материальная ответственность работника закрепляется:

а) устным соглашением;

б) трудовым договором;

в) письменным соглашением.

**Вариант №3**

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

а) постановления Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг;

б) указы Президента РФ;

в) распоряжения МИД РФ;

г) Конституция РФ;

д) приказы Федеральной налоговой службы;

е) Трудовой кодекс РФ.

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

а) правоотношения по разрешению трудовых споров;

б) правоотношения по оплате сверхурочных работ;

в) правоотношения по трудоустройству;

г) трудовые правоотношения;

д) правоотношения по выплате пенсий;

е) правоотношения по учету и распределению рабочего времени.

3.Соглашение может быть:

а) четырехсторонним;

б) двухсторонним;

в) трехсторонним.

4.Для каких категорий лиц установлены дополнительные гарантии трудоустройства:

а) для лиц, работавших с вредными условиями труда;

б) для государственных служащих;

в) для несовершеннолетних;

г) для инвалидов;

д) для руководителей организаций;

е) для женщин, имеющих детей;

ж) для лиц, уволенных с военной службы.

5.Трудовой договор заключается:

а) всегда в письменной форме;

б) как в письменной, так и в устной форме по усмотрению сторон.

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

а) время с 21 часа до 5 часов;

б) время с 22 часов до 6 часов;

в) время с 23 часов до 7 часов.

7.С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба:

а) только деньги;

б) как деньги, так и равноценное имущество;

в) может исправить поврежденное имущество.

8.В течение какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам:

а) в течение 7 дней; б) в течение 1 месяца;

в) в течение 10 дней; г) в течение 1 года.

9.Являются ли акты высших судебных органов источником трудового права?

а) да; б) нет.

10.Выберите правильное определение соглашения:

а) соглашение – это трудовой договор;

б) соглашение – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый между работниками и работодателем;

в) соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции;

г) соглашение – это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

11.Для всех категорий работников устанавливается испытательный срок?

а) да;

б) нет.

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

а) при увеличении объемов производства;

б) при ликвидации аварии;

в) при необходимости срочного выполнения заказа;

г) при ликвидации стихийных бедствий;

д) при решении руководства о перевыполнении выпуска продукции.

13.Укажите виды обеспечения по обязательному социальному страхованию работника:

а) пособие по временной нетрудоспособности;

б) оплата расходов на коммунальные услуги;

в) единовременная страховая выплата;

г) ежемесячная страховая выплата;

д) выплата дополнительных расходов;

е) возмещение морального ущерба.

14.Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах:

а) обжалование решения КТС;

б) если решение КТС противоречит законодательству;

в) недоплата денежных сумм работнику;

г) отсутствие КТС в организации;

д) возмещение материального ущерба работнику;

е) незаконное увольнение;

ж) отказ в приеме на работу.

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

а) на лиц, работающих по договорам гражданско – правового характера;

б) на членов советов директоров организаций;

в) на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;

г) на лиц, заключивших трудовой договор с индивидуальным предпринимателем.

16.Виды соглашений, предусмотренные трудовым законодательством:

а) правительственные;

б) профессиональные тарифные;

в) отраслевые тарифные;

г) территориальные;

д) государственные;

е) генеральные;

ж) региональные.

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

а) 12 месяцев;

б) 14 месяцев;

в) 3 месяцев.

18.Какие виды отпусков предусмотрены трудовым законодательством:

а) по семейным обстоятельствам;

б) ежегодный;

в) краткосрочный;

г) дополнительный;

д) гарантийный;

е) без сохранения зарплаты;

ж) учебный;

з) льготный.

19.Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации:

а) в течение 1 месяца со дня обнаружения причиненного вреда;

б) в течение 6 месяцев со дня обнаружения причиненного вреда;

в) в течение 1 года со дня обнаружения причиненного вреда.

20.Распространяются ли межотраслевые принципы на стороны трудового договора?

а) да;

б) нет.

**Ключ к тестам**

|  |
| --- |
| Вариант №1 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| а | г | б | а | г | г | г | б | а | д |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| а | г | в | в | в | в | а | а | б | б |
| Вариант №2 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| а | а | б | в | г | г | б | б | а | г |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| а | б | г | а | а | б | б | а | г | б |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Вариант №3 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| а | в | в | г | г | б | б | а | г | в |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| а | г | а | в | а | а | б | б | г | г |

**Тест по теме: Рабочее время и время отдыха**

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

2. Нормальная продолжительность рабочего времени:

а) составляет 40 часов в неделю;

б) определяется соглашением сторон, и поэтому может быть менее 40 часов в неделю;

в) не может превышать 40 часов в неделю;

г) определяется локальным нормативным актом.

3. Совместительство – это:

а) выполнение работы в свободное от основной работы время у одного работодателя;

б) выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);

в) выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы;

г) выполнение дополнительной работы по той же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

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

работника, совмещающего труд с обучением в образовательном учреждении среднего, высшего профессионального образования;

б) беременной женщины;

в) работника моложе восемнадцати лет;

г) одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

д) работника, являющегося совместителем;

е) работника, являющегося пенсионером по возрасту;

ж) работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5. Правомерно ли, что в коллективном договоре организации закрепили положения:

для работников моложе 18 лет ночным является время с 20 часов до 8 часов.

а) да,

б) нет;

2) для пенсионеров по возрасту ночным является время с 22 часов до 8 часов.

а) да,

б) нет.

6. К работе в ночное время не допускаются:

а) работники моложе 18 лет;

б) работники, являющиеся пенсионерами по возрасту;

в) беременные женщины;

г) работники, совмещающие работу с обучением;

д) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

е) инвалиды.

7. Работой за пределами установленной продолжительности рабочего времени является:

а) сверхурочная работа;

б) работа по совместительству;

в) работа в ночное время;

г) работа в нерабочие праздничные дни;

д) работа на условиях ненормированного рабочего дня.

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

а) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

б) 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;

в) 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.

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

а) без согласия работника;

б) с согласия работника;

в) как без согласия работника, так и с согласия работника.

Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

11. Видами времени отдыха являются:

а) перерывы в течение рабочего дня (смены);

б) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

г) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

д) отпуска.

12. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее:

а) 40 часов;

б) 42 часов;

в) 48 часов;

г) 52 часов.

13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

а) для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений;

б) для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

в) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества.

14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением среднего заработка и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

а) 28 рабочих дней;

б) 28 календарных дней;

в) 26 календарных дней;

г) 26 рабочих дней.

16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

а) не менее трех календарных дней;

б) не менее трех рабочих дней;

в) не менее пяти календарных дней;

г) не менее пяти рабочих дней.

17. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

а) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

б) время фактической работы;

в) время вынужденного прогула при незаконном отстранении от работы;

г) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность не превышает 21 календарный день в течение рабочего года.

18. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

а) не позднее, чем за десять дней до наступления календарного года;

б) не позднее наступления следующего календарного года;

в) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

г) не позднее, чем 18 декабря.

19. О времени начала отпуска работник должен быть извещен:

а) письменно не позднее, чем за одну неделю до его начала;

б) под роспись не позднее, чем за десять календарных дней до его начала;

в) под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

а) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

б) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска общественных обязанностей,

в) временной нетрудоспособности работника;

г) беременности женщины;

д) совмещения работы с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и прохождения промежуточной аттестации на втором курсе в течение 40 календарных дней;

е) допуска работника к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования.

21. При расторжении трудового договора по инициативе работника и предоставлении отпуска с последующим увольнением этот работник:

а) имеет право отозвать свое заявление об увольнении, как до начала отпуска, так и в период отпуска. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключение трудового договора;

б) имеет право отозвать свое заявление об увольнении только до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключение трудового договора;

в) не пользуется правом отозвать свое заявление об увольнении.

22. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) несовершеннолетним работникам;

б) участникам Великой Отечественной войны;

в) работающим пенсионерам по старости;

г) работникам, совмещающим работу с обучением;

д) работающим инвалидам;

ж) работникам, имеющим трех и более детей.

**Ключ к тесту**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|  |  |  |  | Б, б  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
|  |  |  | а |  |  | в | в | а, б, в,г, | а | А, б, в, г,д, ж |

**Тест по теме: Оплата труда**

Заработная плата каждого работника зависит от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, сложности выполняемой работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_и максимальным размером не ограничивается.

2. Заработная плата выплачивается:

а) по заявлениям работников один раз в месяц;

б) в день, установленный в трудовом договоре с работником;

в) в соответствии с коллективным договором организации 2, 12, 22 числа каждого месяца;

г) согласно заключенному трудовому договору 1 и 15 числа каждого месяца.

3. Оплата отпуска производится:

а) согласно коллективному договору за неделю до начала отпуска;

б) не позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска;

в) в соответствии с заключенным трудовым договором не позднее, чем за три дня до его начала.

4. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю, за неотработанные дни отпуска не могут производиться при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск при прекращении трудового договора по основаниям:

а) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

б) сокращение численности или штата работников организации;

в) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

г) смерть работника;

д) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника;

е) отмена решения суда или государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

5. Для расчета средней заработной платы учитываются:

а) полевое довольствие, выплачиваемое работникам геологоразведочных, топографо-геодезических организаций;

б) вознаграждение по итогам работы за год;

в) единовременная премия к Международному женскому дню;

г) заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время;

д) оплаты за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук;

е) оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни;

ж) оплата сверхурочной работы.

6. Если работник в день увольнения не работал, то выплата всех сумм, причитающихся ему от работодателя, производится:

а) одновременно с выдачей ему трудовой книжки;

б) в течение трех дней после предъявления уволенным работником требования о расчете;

в) в день обращения работника с требованием о расчете;

г) не позднее следующего дня со дня обращения работника с требованием о расчете.

7. Работнику частично задержали выплату заработной платы на срок более 20 дней. Пользуется ли он правом на приостановление работы на весь период до выплаты задержанной суммы:

а) да;

б) нет.

8. Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и \_\_\_\_\_.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам устанавливаются \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

10. Рабочему пятого разряда со сдельной системой оплаты труда поручили выполнение работы по четвертому разряду. В этом случае оплата выполненной работы будет производиться по пятому разряду:

а) да;

б) нет.

11. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику:

а) производится выплата вознаграждения за дополнительный труд;

б) производится выплата премиального вознаграждения;

в) предоставляется дополнительный отпуск;

г) производится доплата компенсационного характера.

12. Если работа в выходной день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени, работникам, получающим должностной оклад, оплата работы в этот день производится:

а) в размере, не менее двойной дневной ставки сверх оклада;

б) в размере, не менее одинарной дневной ставки сверх оклада;

в) не производится.

13. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере:

а) не ниже средней заработной платы работника;

б) не менее двух третей средней заработной платы работника;

в) не менее тарифной ставки, оклада работника;

г) не менее двух третей тарифной ставки, оклада работника.

14. О замене действующих в организации норм труда работники извещаются не позднее, чем за:

а) за две недели;

б) за один месяц;

в) за два месяца;

г) за срок, определяемый работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

15. Работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата организации, работодатель:

а) выплачивает выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;

б) предоставляет отпуск без сохранения заработной платы для поиска нового места работы;

в) предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков.

**Тест по теме: Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников**

1. Особенности регулирования труда определяются нормами:

а) ограничивающими применение общих правил по тем же вопросам;

б) частично ограничивающими применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающими для отдельных категорий работников допол­нительные правила;

в) предусматривающими для отдельных категорий работников дополнительные обязанности, льготы и преимущества.

2. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением:

а) среднего заработка за все пропущенные рабочие дни за счет средств работодателя;

б) 2/З среднего заработка за счет средств работодателя;

в) среднего заработка за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта РФ.

3. На период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет за работником:

а) сохраняется место работы (должность);

б) сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата;

в) место работы (должность) не сохраняется, но период отпуска засчитывается в общий трудовой стаж.

4. Дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) предоставляются работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания, не реже чем через:

а) каждые два часа продолжительностью не менее 20 минут каждый;

б) каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый;

в) каждые четыре часа продолжительностью не менее 40 минут каждый.

5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами:

а) не допускается ни при каких обстоятельствах;

б) не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

в) не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, сокращения численности или штата работников, однократного грубого нарушения трудовых обязанностей.

6. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, продолжительностью до 14 дней, могут устанавливаться:

а) коллективным договором;

б) локальным правовым актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников;

в) нормативным актом Минздравсоцразвития России.

7. Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, устанавливаемом:

а) Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов;

б) Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов;

в) Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью:

а) 30 календарных дней; б) 31 календарный день; в) 36 календарных дней.

9. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе:

а) выборного профсоюзного органа и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;

б) представительного органа работников и государственной инспекции труда;

в) государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.

18. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с реорганизацией организации, сокращением численности или штата работников выходное пособие:

а) не выплачивается;

б) выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка;

в) выплачивается в размере месячного среднего заработка.

19. Продолжительность вахты не должна превышать:

а) одного месяца, как исключение – трех месяцев;

б) двух месяцев, как Исключение – четырех месяцев;

в) трех месяцев, как Исключение – шести месяцев.

20. Дни нахождения в пути к месту работы, выполняемой вахтовым методом, и обратно:

а) включаются в рабочее время, если иное не установлено коллективным либо трудовым договором;

б) включаются в рабочее время в случаях, установленных нормативными актами РФ;

в) в рабочее время не включатся и могут приходиться на дни между вахтового отдыха.

21. Работодатель – физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан зарегистриро­вать трудовой договор с работником:

а) в соответствующем налоговом органе;

б) в органе исполнительной власти субъекта Федерации по труду по месту своей регистрации;

в) в органе местного самоуправления по месту своего жительства (регистрации).

22. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником, работающим у работодателя – физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным:

а) трудовым договором;

б) законом субъекта Федерации;

в) федеральным законом.

25. Лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия на период трудоустройства сохраняется не свыше:

а) двух месяцев, как исключение – до трех месяцев;

б) трех месяцев, как исключение – до шести месяцев;

в) шести месяцев, как исключение – до одного года.

26. Прием работника на работу; непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится только после:

а) обязательного собеседования с представителем федерального органа исполнительной власти в области транспорта;

б) обязательной сдачи зачета по требованиям охраны труда;

в) обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования).

27. Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением их движением, утверждается в порядке, установленном:

а) Президентом РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

б) Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

в) федеральным органом исполнительной власти в области транспорта с учетом мнения общероссийских профсоюзов.

28. Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником; с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок проводится:

а) один раз в три года;

б) один раз в пять, лет;

в) один раз в 10 лет.

29. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более:

а) 30 часов в неделю;

б) 36 часов в неделю;

в) 39 часов в неделю.

30. С работником, направляемым на работу в Представительство Российской Федерации за границей, заключается трудовой договор на срок до:

а) одного года с возможностью перезаключения на новый срок;

б) трех лет с возможностью перезаключения на новый срок;

в) пяти лет.

**Тест по теме: Дисциплина труда. Ответственность сторон трудового правоотношения»**

1. Правила внутреннего трудового распорядка являются:

а) частью коллективного договора;

б) разделом локального акта «Оплата труда»;

в) самостоятельным локальным нормативным актом;

г) приложением к коллективному договору.

2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем:

а) по согласованию с представительным органом работников;

б) с согласия представительного органа работников;

в) самостоятельно работодателем;

г) с учетом мнения представительного органа работников.

3. Учреждение государственных наград производится:

а) Федеральным законом;

б) Указом Президента РФ;

в) постановлением Правительства РФ.

4. Государственными наградами являются:

а) звание Героя РФ;

б) ордена;

в) медали;

г) знаки отличия РФ;

д) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

5. Руководитель организации вправе применять следующие дисциплинарные взыскания:

а) увольнение,

б) строгий выговор,

в) предупреждение,

г) штраф,

д) лишение премии.

6. К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по следующим основаниям:

а) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

б) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

в) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

г) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

д) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.

7. В соответствии с требования Трудового кодекса РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться:

а) тяжесть совершенного проступка;

б) вина работника;

в) обстоятельства, при которых проступок был совершен;

г) предшествующее поведение работника;

д) отношение работника к исполнению трудовых обязанностей.

8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:

а) одного месяца со дня совершения проступка;

б) шести месяцев со дня совершения проступка;

в) одного года со дня совершения проступка.

9. На основании ст. 193 Трудового кодекса РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Предоставление письменного объяснения является:

а) правом работника;

б) обязанностью работника.

10. В течение какого срока, со дня обращения работодателя к работнику, ему предоставляется возможность дать письменное объяснение по факту допущенного нарушения дисциплинарного нарушения:

а) три рабочих дня;

б) два календарных дня;

в) два рабочих дня;

г) пять календарных дней.

11. Работник считается подвергнутым дисциплинарному взысканию в течение года:

а) со дня совершения дисциплинарного проступка;

б) со дня применения дисциплинарного взыскания;

в) со дня объявления работнику под роспись приказа о применении дисциплинарного взыскания.

12. К работнику, допустившему нарушение трудовой дисциплины, могут применяться следующие меры воздействия:

а) перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на осенне-зимний период;

б) снижение премии;

в) лишение премии;

г) уменьшение дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска;

д) временный перевод на другую работу.

13. Дисциплинарное взыскание в виде выговора может быть обжаловано работником:

а) в государственную инспекцию труда;

б) в районный суд;

в) к мировому судье;

г) в прокуратуру.

14. Является ли справедливым утверждение, что ни одно из дисциплинарных взысканий, не заносится в трудовую книжку:

а) да;

б) нет.

15. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка:

а) при приеме на работу (до подписания трудового договора);

б) при приеме на работу (после подписания трудового договора);

в) в течение 3-х дней со дня заключения трудового договора;

г) в течение 3-х дней со дня фактического начала работы;

д) в течение 5-ти дней со дня заключения трудового договора;

е) в течение 5-ти дней со дня фактического начала работы.

16. В случае наличия у работника неснятого дисциплинарного взыскания применение к нему мер поощрения в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания:

а) не допускается;

б) допускается, но только если работник относится к категории лиц, требующих особой социальной защиты;

в) допускается, но только если работник имеет стаж работы в данной организации более 5 лет;

г) допускается, но только если работник является молодым специалистом;

д) допускается.

17. Дисциплинарное взыскание по результатам ревизии, проверки финансово-

хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не может быть применено позднее:

а) 6-ти месяцев со дня обнаружения проступка;

б) 6-ти месяцев со дня совершения проступка;

в) 1 года со дня обнаружения проступка;

г) 1 года со дня совершения проступка;

д) 2-х лет со дня обнаружения проступка;

е) 2-х лет со дня совершения проступка.

**Тест по теме: Гарантии и компенсации**

1. Заработная плата – это:

а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера

б) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд

в) денежное возмещение работодателем затраченного работником труда

г) вознаграждение, предоставляемое работодателем работнику по результатам проделанной работы

2. Договорное регулирование оплаты труда включает:

а) определение системы оплаты труда коллективным договором

б) утверждение работодателем положения об оплате труда работников организации

в) установление надбавок и доплат коллективным соглашением

г) предоставление государственных гарантий по оплате труда

д) определение размера заработной платы в трудовом договоре

3. Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий, квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих служит для:

а) тарификации работ и присвоения тарифных разрядов работникам

б) определения категории работника

в) тарификации работ и установления меры труда

4. Денежное содержание государственных служащих состоит из:

а) должностного оклада б) тарифной ставки

в) надбавок к должностному окладу за квалификационный разряд

г) надбавок за особые условия государственной службы и выслугу лет

д) премий за добросовестное отношений к работе

5. При сдельной системе оплаты труда, заработная плата:

а) начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции, выраженной количественно

б) определяется исходя из тарифной ставки или оклада за фактически отработанное время;

в) определяется исходя из тарифной ставки или должностного оклада;

г) зависит от тарифного коэффициента

6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в:

а) рублях и по письменному заявлению работника в иной форме. При этом доля заработной платы в не денежной форме не может превышать 20 % от начисленной месячной заработной платы работника

б) рублях и по письменному заявлению работника в иной форме. При этом доля заработной платы в не денежной форме не может превышать 50 % от общей суммы заработка

в) рублях или иной валюте (по выбору работника)

7. Работнику, совмещающему обязанности по другой должности (профессии) производится доплата в размере:

а) определяемом по соглашению сторон трудового договора

б) не ниже чем 50 % среднего заработка работника

в) определяемом в коллективном договоре или соглашении

8. При выплате зарплаты работодатель обязан в письменной форме извещать работника о:

а) составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период

б) совокупной сумме выплаты работодателем зарплаты с начала года

в) размерах и основаниях произведенных удержаний

г) общей денежной сумме, подлежащей выплате

9. Заработная плата выплачивается работнику, как правило:

а) в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке

б) в месте выполнения работы

в) путем перечисления ее на указанный работником счет в банке

10. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится:

а) накануне этого дня

б) на следующий рабочий день после нерабочего праздничного или выходного дня

в) в день, определяемый правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором

11. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

а) счетной ошибки

б) неправильного применения работодателем законов или иных нормативных правовых актов

в) если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое

г) если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом

12. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать ... заработной платы, причитающейся работнику:

а) 20 %

б) 50 %

в) 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 %

г) 50 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 70 %

13. Термин "заработок" означает вознаграждение за:

а) труд‚ которое получают граждане‚ работающие по трудовому договору

б) личный труд граждан‚ занимающихся предпринимательством

в) работу по гражданско-правовому договору

г) обучение по очной форме в учреждениях высшего профессионального образования

14. Термин «трудовой доход» применяется‚ когда речь идет о вознаграждении за:

а) труд‚ которое получают граждане‚ работающие по трудовому договору

б) личный труд граждан‚ занимающихся предпринимательством

в) работу по гражданско-правовому договору

г) обучение по очной форме в учреждениях высшего профессионального образования

15. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за... до их введения:

а) два месяца б) месяц в) две недели

16. Гарантии в трудовом праве – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление представленных работникам прав в области:

а) социально-трудовых отношений б) трудовых отношений

в) социальных отношений г) охраны труда

17. Служебная командировка – это:

а) поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы

б) служебная поездка работника, постоянная работа которого имеет разъездной характер

в) поездка работника на определенный срок в другое структурное подразделение организации в той же местности

г) поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок на переподготовку вне места постоянной работы

18. Работодатель возмещает командированному работнику:

а) стоимость проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси)

б) стоимость проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования, включая такси

в) минимальную стоимость проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования

19. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в районах Крайнего Севера и прибывшим из других регионов РФ, в организациях, финансируемых из федерального бюджета, предоставляются:

а) единовременное пособие в размере двух должностных окладов и единовременное пособие на каждого члена семьи в размере 0,5 должностного оклада

б) единовременное пособие в размере должностного оклада для обустройства на новом месте

в) оплачиваемый отпуск продолжительностью пять календарных дней для обустройства на новом месте

г) оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте

20. Работникам, обучающимся по заочной форме в ВУЗе, имеющем государственную аккредитацию, работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно:

а) один раз в учебном году б) два раза в учебном году

в) один раз в течение учебы г) один раз в учебном семестре

**Ключ к тесту.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| а | а | Б | б | в | а, б, в | д | в | а | а |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| б, г | а | Б | б | в | г | б | б | б | а |

**Тест по теме: Трудовые споры**

1. В КТС за рассмотрением индивидуального трудового спора вправе обратиться:

а) работодатель;

б) работник;

в) прокурор;

г) профессиональный союз, защищающий интересы работника.

2. Является ли КТС: первичным органом по рассмотрению трудовых споров:

а) да;

б) нет.

3. 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) семи календарных дней;

в) 10 рабочих дней;

г) 10 дней.

4. КТС образуется:

а) у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;

б) в религиозных организациях;

в) в структурных подразделениях организации.

5. Индивидуальный трудовой спор рассматривается:

а) КТС;

б) мировым судьей;

в) районным судом;

г) вышестоящим в порядке подчиненности органом;

д) правовым профсоюзным инспектором;

е) государственным инспектором труда;

ж) примирительной комиссией.

6. КТС образуется по инициативе:

а) представительного органа работников;

б) выборного органа первичной профсоюзной организации;

в) руководителя организации;

г) работника, у которого возник конфликт с работодателем;

д) заместителя руководителя организации;

е) работодателя – физического лица.

7. КТС избирает из своего состава:

а) инспектора по делопроизводству;

б) исполнителя решений КТС;

в) председателя;

г) заместителя председателя.

8. КТС рассматривает споры:

а) о выдаче трудовой книжки;

б) о правомерности отстранения от работы;

в) об изменении даты перевода в другой цех;

г) о взыскании стоимости невозвращенного работником в конце смены рабочего инструмента.

9. Срок для обращения в КТС составляет:

а) для работодателя – три месяца;

б) для работника – два месяца;

в) работника – один месяц;

г) для работника – три месяца;

д) для работодателя – один месяц.

10. КТС рассматривает индивидуальные споры:

а) в свободное для работника время;

б) по субботам и воскресеньям;

в) в рабочее для работника время.

11. КТС принимает решение:

а) большинством голосов присутствующих на заседании;

б) квалифицированным большинством голосов, присутствующих на заседании.

12. КТС правомочна, если на ее заседании присутствует:

а) равное количество членов, представляющих работодателя и работников;

б) не менее половины членов, представляющих работодателя, и не менее половины членов, представляющих работников.

13. Удостоверение, выданное КТС, предъявляется судебному приставу-исполнителю для исполнения решения КТС в принудительном порядке в течение:

а) в течение трех месяцев со дня получения удостоверения;

б) в течение одного месяца со дня получения удостоверения;

в) в любое время – срок не установлен.

14. Обжаловать решение КТС вправе:

а) работник;

б) работодатель;

в) выборный профсоюзный орган;

г) прокурор;

д) инспектор труда.

15. Решение суда о незаконном увольнении подлежит немедленному исполнению, то есть, работодатель обязан восстановить работника на следующий день после:

а) вынесения решения суда;

б) вступления решения суда в законную силу.

16. Примирительные процедуры включают рассмотрение коллективного трудового спора:

а) в примирительной комиссии; с участием посредника; трудовом арбитраже;

б) примирительной комиссии; с участием посредника;

в) примирительной комиссии; трудовом арбитраже;

г) с участием посредника; трудовом арбитраже.

17. Срок рассмотрения коллективного трудового спора в примирительной комиссии:

а) установлен законодателем;

б) определяется соглашением сторон;

в) установлен законодателем и может быть продлен по соглашению сторон.

18. Примирительная комиссия состоит:

а) из представителей сторон;

б) из представителей сторон и представителя государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров;

в) из представителей сторон и представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

19. Рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии оформляется:

а) решением;

б) постановлением;

в) протоколом.

20. При не достижении сторонами соглашения о кандидатуре посредника:

а) кандидатура посредника утверждается государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров;

б) стороны приступают к переговорам о создании трудового арбитража;

в) рассмотрение коллективного трудового спора приостанавливается на срок, определяемый сторонами.

21. Решение о признании забастовки незаконной принимается:

а) краевым судом, областным судом;

б) судом субъекта РФ;

в) районным (городским) судом;

г) верховным судом республики.

22. Решение об объявлении забастовки принимается:

а) собранием работников организации;

б) собранием работников обособленного структурного подразделения;

в) объединением профессиональных союзов;

г) собранием работников, работающих у работодателя – физического лица.

23. Предупредительная забастовка объявляется:

а) продолжительностью на два часа;

б) продолжительностью на один рабочий день;

в) продолжительностью на один час;

г) после работы примирительной комиссии;

д) в процессе работы посредника;

е) в процессе работы примирительной комиссии;

ж) в любое время рассмотрения коллективного трудового спора;

з) один раз;

и) неоднократно.

**Вариант №2**

1. Предмет трудового права составляют следующие отношения:

а) отношения по рассмотрению трудовых споров;

б) отношения по оплате сверхурочных работ;

в) отношения по трудоустройству;

г) трудовые отношения;

д) отношения по выплате пенсий.

2. Субъектами трудового права являются:

а) государство;

б) Министерство здравоохранения и социального развития РФ;

в) граждане РФ;

г) трудовой коллектив организации;

д) акционерные общества.

3.Выберите правильное определение коллективного договора:

а) коллективный договор – это трудовой договор;

б) коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;

в) коллективный договор – это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

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

а) если работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

б) если работник не прошел обязательный медицинский осмотр;

в) если работник не представил о себе сведений личного характера.

5.Допускается ли действующим трудовым законодательством заключение трудового договора в устной форме (с последующим оформлением)?

а) да;

б) нет.

6.Рабочее время бывает следующих видов:

а) льготное;

б) сокращенное;

в) привилегированное;

г) нормальное;

д) неполное;

е) усеченное.

7.Правовое регулирование оплаты труда бывает:

а) гарантийным;

б) локальным;

в) министерским;

г) централизованным;

д) генеральным.

8.Какие из перечисленных видов поощрений предусмотрены трудовым законодательством:

а) объявление благодарности;

б) награждение почетной грамотой;

в) объявление общественной признательности;

г) выдача премии;

д) занесение в список почета.

9.Правила и нормы по охране труда подразделяются на:

а) унифицированные;

б) дифференцированные;

в) межотраслевые;

г) отраслевые.

10.При каких условиях на работника возлагается материальная ответственность:

а) при наличии упущенной выгоды;

б) при совершении противоправного действия (бездействия);

в) при наличии нормального производственно-хозяйственного риска;

г) при наличии вины;

д) при наличии причинной связи между действием (бездействием) и ущербом;

е) при причинении прямого действительного ущерба;

ж) при наличии причинной связи между действием (бездействием) и виной.

11.Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;

б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами;

в) защита трудовых прав судом;

г) самозащита работниками трудовых прав.

12.Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:

а) примирительная комиссия;

б) суд общей юрисдикции;

в) профсоюз;

г) комиссия по трудовым спорам;

д) арбитражный суд.

13.Какие общественные отношения составляют предмет трудового права:

а) отношения по установлению условий трудового договора;

б) отношения по трудоустройству;

в) отношения по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка;

г) отношения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

д) организационно-управленческие отношения;

е) отношения по материальной ответственности сторон трудового договора.

14.Правосубъектность гражданина характеризуется следующими критериями:

а) оперативным;

б) возрастным;

в) имущественным;

г) волевым.

15.Коллективный договор заключается:

а) на срок до 3 лет;

б) срок оговаривается при его заключении;

в) на срок до 1 года.

16.Является ли оказание услуг в области содействия занятости и представления информации службой занятости платным?

а) да;

б) нет.

17.Трудовой договор – это:

а) соглашение между работодателем и представителем работника;

б) соглашение между работником и представителем работодателя;

в) соглашение между работодателем и работником.

18.Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

а) 36 часов в неделю;

б) 48 часов в неделю;

в) 40 часов в неделю.

19.В содержание тарифной системы входят:

а) тарифные ставки;

б) тарифные разнарядки;

в) тарифно-квалификационные справочники;

г) районные коэффициенты;

д) тарифные табели;

е) тарифные сетки;

ж) тарифные расчеты.

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

а) строгий выговор;

б) понижение в должности;

в) замечание;

г) перевод на нижеоплачиваемую работу;

д) выговор

**Вариант №3**

1.Трудовые отношения характеризуются следующими чертами:

а) прием работника закрепляется юридическим фактом (например, трудовым договором);

б) работодатель обязан выплачивать вознаграждения по итогам года;

в) работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;

г) с работником заключается договор о полной материальной ответственности.

2.Правосубъектность трудового коллектива характеризуется следующим:

а) оперативным критерием;

б) наличием органа самоуправления;

в) добровольностью объединения;

г) имущественным критерием;

д) наличием расчетного счета в банке.

3.Коллективный договор может быть:

а) односторонним;

б) двусторонним;

в) трехсторонним.

4.Инструктажи по охране труда бывают:

а) вводными;

б) межотраслевыми;

в) первичными;

г) повторными;

д) комплексными;

е) внеплановыми.

5.Трудовые договоры могут заключаться:

а) только на неопределенный срок;

б) как на определенный, так и на неопределенный срок;

в) сроком до 10 лет.

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

а) регулируется Постановлением Правительства РФ;

б) является законодательно закрепленным для отдельных категорий лиц;

в) при оплате устанавливается система льгот и надбавок;

г) оплачивается как за полное рабочее время.

7.Доплаты к заработной плате устанавливаются:

а) за профессиональное мастерство;

б) за совмещение должностей, профессий;

в) за длительный непрерывный стаж;

г) за работу в многосменном режиме;

д) за классность;

е) за знание иностранного языка.

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

а) да;

б) нет.

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

а) имеющих длительный стаж работы в организации;

б) беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет;

в) государственных служащих;

г) инвалидов;

д) военнослужащих;

е) несовершеннолетних.

10.Укажите виды материальной ответственности работодателя перед работником:

а) за ущерб, причиненный несчастным случаем на производстве;

б) за лишение возможности трудиться;

в) за лишение возможности получать премию;

г) за ущерб личным вещам работника;

д) за лишение возможности установить неполный рабочий день.

11.Виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде по субъектному составу подразделяются на:

а) кассационный;

б) государственный;

в) судебный;

г) административный;

д) прокурорский;

е) общественный.

12.Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), обратиться за защитой своих прав в суде:

а) нет;

б) да;

в) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.

13.Стороны трудовых отношений – это:

а) работник и работодатель;

б) работник, работодатель и посредник (например, служба занятости);

в) работодатель и посредник.

14.Трудовая правосубъектность профсоюза как субъекта трудового права характеризуется:

а) уведомительной государственной регистрацией;

б) добровольностью объединения граждан;

в) имущественным критерием;

г) наличием расчетного счета в банке.

15.Отличается ли порядок заключения коллективного договора от порядка заключения соглашения?

а) да;

б) нет;

в) только во второй части.

16.Если гражданину было отказано в признании его безработным, через какое время он приобретает право на повторное обращение в службу занятости:

а) через 2 недели;

б) через 1 месяц;

в) через 3 месяца;

г) через 15 дней.

17.Трудовой договор вступает в силу:

а) с оговоренной в нем даты;

б) с момента его подписания;

в) с момента определения системы оплаты.

18.Виды режимов рабочего времени следующие:

а) недельный;

б) график сменности;

в) суммированный;

г) гибкий распорядок рабочего дня;

д) разделение рабочего дня на части;

е) поденный.

19.В праве ли незаконно уволенный работник требовать денежной компенсации морального вреда, причиненного ему увольнением?

а) да;

б) нет.

20.Дисциплинарное взыскание может применяться:

а) не позднее 6 месяцев со дня совершения проступка;

б) не позднее 6 месяцев со дня составления акта о совершении проступка;

в) не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка.

**Ключ к тестам**

|  |
| --- |
| Вариант №1 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| а | г | б | а | г | г | г | б | а | д |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| а | г | в | в | в | в | а | а | б | б |
| Вариант №2 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| а | а | б | в | г | г | б | б | а | г |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| а | б | г | а | а | б | б | а | г | б |
| Вариант №3 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| а | в | в | г | г | б | б | а | г | в |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| а | г | а | в | а | а | б | б | г | г |

**4.2.2. Практические занятия.**

Практические занятия завершают изучение тем или разделов учебной дисциплины и служат для:

* контроля преподавателем уровня подготовленности студента;
* закрепления изученного материала;
* развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений;
* приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты, выдвигаемых положений и тезисов.

В процессе подготовки к практическому занятию студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя в установленное для этого время.

**Выполнение практической работы оценивается по следующим критериям:**

оценка «5» - решено 3 задачи; правильный подбор нормы, аргументированность выводов;

оценка «4» - решено 3 задачи; правильный подбор нормы, правильный вывод без пояснений;

оценка «3» - решено 2 задачи; правильный подбор нормы, нет вывода и пояснений или решена 1 задача; правильный подбор нормы, аргументированность выбора;

оценка «2» - неправильный подбор нормы

**Раздел I. Общая часть.**

**Практическое занятие 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права**

***1. Вопросы для обсуждения:***

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Метод трудового права: его черты (признаки) и специфические особенности правового регулирования трудовых отношений.
3. Система трудового права и система трудового законодательства.
4. Цели и задачи трудового законодательства. Значение функций трудового права.
5. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовым (гражданского, административного, права социального обеспечения и др.).

***2. Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (по всем вопросам практического занятия).***

Студентам предлагается решение практических задач.

**Задача 1.**

Бригада рабочих строителей была приглашена ООО «Вектор» для строительства резервуаров для хранения нефти. Договоры были заключены с каждым строителем. Трудовые книжки на рабочих заведены не были, приказ о назначении на работу не издавался. Вознаграждение выплачивалось конкретному рабочему за каждый построенный резервуар в зависимости от той функции, которую он выполнял в подряде.

Через пять месяцев работа была окончена, и строители потребовали выплатить им компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие.

***Являются ли возникшие отношения трудовыми? Подлежат ли удовлетворению требования строителей?***

***В каком случае и кто может применить в возникшем споре со строителями нормы трудового законодательства?***

***При решении задачи см. также ст. 11 ТК РФ.***

**Задача 2.**

Директор птицефабрики заключил договор с Лазаревым на ремонт офиса правления птицефабрики. Ремонт должен был быть осуществлен в течение четырех месяцев, со дня заключения договора. При этом в договоре прямо предусматривалось, что начальным сроком выполнения работ является дата подписания договора. В договоре также определена стоимость работ в виде сметы.

***Какой договор заключили стороны?***

***Применяются ли к гражданско-правовым договорам нормы трудового права?***

**Задача 3.**

Локов заключил с ректором университета договор, согласно которому его бригада обязалась починить крышу учебного корпуса. Работа длилась две недели. По ее окончании Локов потребовал от ректората оплатить работникам сверхурочную работу. Администрация вуза отказалась сделать это, ссылаясь на то, что фамилии членов бригады в договоре не указаны и на работу они оформлены не были.

***Какова природа возникших отношений? Разрешите спор по существу.***

**Задача 4.**

***Какие отношения регулируются нормами трудового законодательства Российской Федерации?***

а) отношения между заказчиком и подрядчиком по договору подряда;

б) отношения между супругами по поводу уборки дома;

в) отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем в личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

г) отношения, возникающие в связи с отдыхом работников;

д) отношения, основанные на административном подчинении одной стороны другой;

е) отношения, связанные с поступлением гражданина на муниципальную, государственную службу и прохождением данной службы;

ж) отношения между акционерами и директором акционерного общества.

**Практическое занятие 2. Принципы трудового права**

***1. Вопросы для обсуждения:***

Общая характеристика принципов права, их значение и классификация по сфере действия. Понятие принципов трудового права, его институтов и их соотношение с общеправовыми, межотраслевыми и другими принципами, закрепленными в Конституции РФ, и общепризнанными принципами, международными нормами, международными договорами, включая конвенции МОТ. Значение принципов трудового права и субъективные права и обязанности работников и работодателя. Содержание принципов трудового права и его институтов, их конкретизация в нормах Трудового кодекса РФ.

***2. Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)***

Студентам предлагается решение практических задач.

**Задача 1.**

В суд обратилась Иванова с заявлением о принуждении к труду ее бывшего мужа (развод оформлен год назад), который в соответствии с ранее вынесенным решением обязан уплачивать алименты на содержание двух несовершеннолетних детей, однако с тех пор нигде не работает и никаких средств на детей не предоставляет. При этом Иванова, ссылаясь на его обязанности как отца, предусмотренные Конституцией РФ и СК РФ.

***Каковы возможные действия суда, иных компетентных органов в данной ситуации?***

**Задача 2.**

При приеме на работу в строительную компанию, находящуюся на территории России Беккер, предоставил паспорт гражданина Молдовы. На этом основании ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора. Расценивая такой отказ как дискриминацию по признаку национальности, Беккер обратился с просьбой дать разъяснения в трудовую инспекцию.

***Вы в роли инспектора. Какую консультацию следует дать Беккеру?***

**Задача 3.**

Проверкой проведенной органами внутренних дел, выявлено большое число граждан, длительное время нигде не работающих и не желающих трудится. Источники доходов этих лиц неизвестны. По материалам проверки принято решение обязать их предоставить данные о средствах существования, а при отсутствии таковых – принять меры к принудительному трудоустройству.

***Правомерны ли действия сотрудников полиции? Раскройте принцип свободы труда и запрета на принудительный труд.***

**Задача 4.**

В течение восьми месяцев учителям школы № 37 города Тулы не выплачивают заработную плату, ссылаясь на отсутствие бюджетного финансирования.

***Какие принципы трудового права нарушены?***

**Практическое занятие 3. Понятие и виды источников трудового права.**

***1. Вопросы для обсуждения:***

1. Понятие источников трудового права, система и виды источников.
2. Конституция РФ как источник трудового права.
3. Общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры РФ, включая конвенции МОТ, и их роль в правовом регулировании труда.
4. Трудовой кодекс РФ. Его общая характеристика, структура и тенденции развития. Трудовое законодательство и подзаконные акты в системе источников трудового права.
5. Разграничение полномочий между органами государственной власти Российской Федерации и субъектов РФ в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.
6. Коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права как источники трудового права.
7. Действие трудового законодательства, иных нормативных правовых актов во времени, в пространстве и по кругу лиц. Единство и дифференциация правового регулирования труда и соотношение общих и специальных норм.

***2. Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (по всем вопросам практического занятия).***

Студентам предлагается решение практических задач.

**Задача 1.**

При приеме на работу перед кандидатами на должность юриста были поставлены следующие вопросы:

1. Определить содержание и соотношение понятий «трудовое право», «трудовое законодательство» и «иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права».

2. Какое значение для разрешения конкретного трудового спора имеют: Постановления Пленума Верховного Суда РФ, Обзоры практики, издаваемые Пленумом Верховного Суда РФ, Решения, принятые Верховным Судом РФ по конкретному делу.

***Сформулируйте ответы на заданные вопросы.***

**Задача 2.**

Член совета директоров организации выполнял также и обязанности бухгалтера. При этом трудовой договор с ним о работе в качестве бухгалтера заключен не был. Когда он обратился в совет директоров с заявлением о предоставлении ежегодного отпуска за выполнение трудовой функции бухгалтера, ему было отказано.

***Является ли отказ обоснованным?***

***Может ли он рассчитывать (если да, то при соблюдении каких условий), на предусмотренные действующим законодательством трудовые гарантии, выступая в качестве члена совета директоров организации и в качестве бухгалтера этой же организации?***

**Задача 3.**

4. Баринова обратилась к руководителю организации с просьбой выдавать часть заработка (соответствующую размеру алиментов на их двух детей) своего бывшего мужа Короткова ей на руки, ссылаясь на его обязанности как отца, предусмотренные Конституцией РФ и СК РФ. Она указывала, что всю свою заработную плату бывший муж пропивает. Директор организации распорядился выдавать часть заработка Короткова на руки Бариновой.

***Решите вопрос по существу?***

***При решении задачи см. также ст. 136 ТК РФ.***

**Задача 4**

Рядовой внутренней службы Петрова по заключению врача нуждалась в предоставлении более легкой работы в связи с беременностью. Командование исправительного учреждения предложило ей оформить отпуск без сохранения денежного довольствия, так как, по его мнению, на женщин военнослужащих не распространяются нормы ТК РФ?

***Как вы считаете, правомерна ли позиция командования исправительного учреждения, в котором служит Петрова? Распространяются ли нормы трудового права на отношения, связанные с прохождение военной службы во внутренних войсках МВД России?***

***При решении задачи см. также ФЗ от 06.02.1997 № 27-ФЗ (ред. от 05.04.2011) («О внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации» // СЗ РФ 1997. № 6 ст. 711).***

**Задача 5**

К родителям на праздник приехали пятеро их детей, за столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец – механик электростанции. Мать работает в совхозе надомницей по пошиву мешков, сын Александр – капитан речного корабля, дочь Мария – продавец в палатке своего мужа, дочь Екатерина – свободный художник, рисует и продает свои картины, сын Владимир – военнослужащий, а сын Иван – член рыболовецкого колхоза, работает рыбаком, а его жена – домохозяйка.

***На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?***

**Практическое занятие 4. Субъекты трудового права.**

***1. Вопросы для обсуждения:***

1. Понятие и виды субъектов трудового права. Общая характеристика системы субъектов трудового права.
2. Граждане РФ (работники) как субъекты трудового права: правосубъектность и правовое положение.
3. Иностранные граждане и лица без гражданства как субъекты трудового права РФ. Порядок привлечения и использования труда иностранных граждан и лиц без гражданства.
4. Организации (юридические лица) – работодатели как субъекты трудового права. Представители организаций-работодателей.
5. Физические лица – работодатели как субъекты трудового права: трудовая правоспособность, особенности правого положения.
6. Профессиональные союзы и иные представительные органы работников – субъекты трудового права. Юридические гарантии деятельности профсоюзов.

***2. Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (по всем вопросам практического занятия).***

Студентам предлагается решение практических задач.

**Задача 1.**

Цветков устроился на работу в организацию в качестве водителя. При этом трудовой договор с ним в письменной форме не был заключен, приказ о приеме на работу не издавался. Когда он обратился с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, ему было отказано. Директор организации указал, что не считает его работником организации, так как о приеме на работу Цветков договорился в устной форме с заведующим гаражом Феоктистовым (о чем последний ничего директору не сообщил). Цветков обратился в инспекцию труда, где ему было предложено обратиться в суд с иском к Феоктистову о взыскании денежной компенсации отпуска.

***Являются ли разъяснения инспектора правомерными?***

***Изменится ли ситуация, если Цветков:***

***а) был допущен к работе Феоктистовым, но с ведома заместителя директора организации,***

***б) допущен к работе заместителем директора организации?***

***в) с ведома директора филиала организации?***

**Задача 2.**

Профсоюз обратился в суд с заявлением о признании незаконным приказ директора о наложении на работника Бурлакова штрафа за опоздание на работу, который является членом профсоюза. Суд отказал в рассмотрении заявления, ссылаясь на отсутствие у профсоюза доверенности на право обращения с суд от Бурлакова.

***Является ли позиция суда законной и обоснованной?***

**Задача 3**

Зацепин устроился на работу в бригаду маляров. Не получив причитающуюся ему заработную плату, он обратился в суд с иском о взыскании с работодателя (лица, в интересах которого производились малярные работы) заработной платы. Суд отказал ему в иске, указав, что бригада не является субъектом трудового права.

***Является ли позиция суда законной и обоснованной?***

**Задача 4.**

Сантехник Беляев был уволен по сокращению штатов из жилищно-коммунальной конторы № 3 ОАО «Орелжилстрой». Суд удовлетворил иск Беляева о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула за счет собственных средств жилищно-коммунальной конторы, т.е. ответчиком по делу была признана ЖКК № 3.

***Является ли судебное решение законным и обоснованным, если учесть, что ЖКК № 3 самостоятельно ведет прием и увольнение работников, но правами юридического лица не обладает?***

**Практическое занятие 5. Правоотношения в трудовом праве.**

***1. Вопросы для обсуждения:***

Общая характеристика системы правоотношений трудового права. Понятие индивидуального трудового правоотношения, его особенности и отличия от смежных правоотношений в области труда.

Субъекты трудового правоотношения, его содержание. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями (или производные от них), их субъекты и содержание, основания возникновения.

***2. Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (по всем вопросам практического занятия).***

Студентам предлагается решение практических задач.

**Задача 1.**

Фомин обратился к Иванову – главе крестьянского хозяйства с предложением работать в хозяйстве Иванова в качестве наемного работника. При этом Фомин просил заключить с ним трудовой договор, в котором предусмотреть условия об оплате труда, перечислении Ивановым платежей в пенсионный фонд и ежегодном оплачиваемом отпуске. Иванов ответил, что он не может заключить с Фоминым такой договор, так как крестьянское хозяйство не является организацией, поэтому трудовые договоры с наемными работниками в нем заключаться не могут.

***Прав ли Иванов?***

**Задача 2.**

Почтальон Троянов был уволен по сокращению штата из Самарского филиала государственного унитарного предприятия «Почта России». Ответчиком по иску о восстановлении на работе был признан Самарский филиал, так как директор филиала обладает правом заключать трудовые договоры и увольнять работников. Восстановив Троянова на работе, суд взыскал компенсацию за время вынужденного прогула за счет собственных средств филиала. В апелляционной жалобе юрисконсульт Самарского филиала просил решение суда отменить, так как филиал не является юридическим лицом и, следовательно, ответчиком по делу должно было выступать унитарное предприятие.

***Подлежит ли апелляционная жалоба удовлетворению? Могут ли филиалы и представительства выступать стороной трудового правоотношения?***

**Задача 3.**

Супруга инженера Гарина обратилось к директору АО с просьбой повлиять на ее мужа, который пропивает зарплату. Директор распорядился выдавать зарплату не Гарину, а его жене. Гарин обратился в комиссию по трудовым спорам с требованием отменить это распоряжение.

***Подлежит ли требование Гарина удовлетворению? Может ли быть ограничена трудовая правоспособность работника в данной ситуации?***

**Задача 4.**

Сухов заключил с организацией договор на два месяца, в течение которых он должен был составить годовой бухгалтерский отчет. По истечении срока договора Сухов потребовал компенсации за 4 дня отпуска. Руководитель организации ответил, что данные отношения регулируются не трудовым, а гражданским законодательством.

***Прав ли руководитель организации? Измениться ли Ваше решение, если:***

***1) на период работы Сухова в штатное расписание организации было внесено изменение – введена должность бухгалтера;***

***2) с Суховым было подписано соглашение, называющееся «договор подряда», в котором определены срок работы и размер вознаграждения***

**Практическое занятие 6. Социальное партнерство в сфере труда**

***1. Вопросы для обсуждения:***

1. Понятие социального партнерства, его значение. Принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства и их представители. Профсоюзы и иные представители работников. Представители работодателя.
2. Органы социального партнерства. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и их компетенция. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Формы социального партнерства.
3. Коллективные переговоры и их значение. Порядок ведения и урегулирования разногласий. Коллективный договор. Его понятие и правовая природа. Стороны и содержание коллективного договора. Порядок его разработки и заключения. Действие коллективного договора и контроль за его исполнением.
4. Виды соглашений. Содержание и структура соглашений. Порядок разработки соглашений и их заключения. Действие соглашений. Порядок регистрации коллективного договора, соглашений.
5. Участие работников, их представителей в управлении организацией.

**Творческое задание (вопрос 3):**

***2. Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (по всем вопросам практического занятия).***

Студентам предлагается решение практических задач.

**Задача 1.**

В коллективном договоре организации указано: «Работникам, проработавшим организации свыше 15 лет, при увольнении выплачивается годовой заработок при наличии свободного остатка прибыли».

***Законно ли это условие?***

**Задача 2.**

Большинство акционеров АО продали свои акции группе компаний, входящей в холдинг, который, таким образом, стал обладателем контрольного пакета акций АО. Спустя три месяца профсоюзный орган АО вышел с предложением к администрации о заключении нового коллективного договора в связи со сменой собственника имущества. Однако администрация АО ответила, что оснований для досрочного пересмотра действующего коллективного договора нет.

**Чья позиция является правильной?**

**Задача 3.**

Трудовой коллектив АО на конференции работников утвердил коллективный договор, который был подписан представителем работников и направлен администрации АО. Однако директор АО не стал подписывать коллективный договор, считая, что он чрезмерно ограничивает интересы работодателя. Представитель работников обратился в суд с иском о понуждении директора заключить коллективный договор.

***Подлежит ли иск удовлетворению? Каким образом и, в каком порядке следует разрешить возникшие разногласия?***

**Задача 3.**

Коллективным договором АО предусмотрено:

* работающим во вредных условиях труда выдавать спецодежду и другие средства индивидуальной защиты за половину стоимости;
* остальным работникам, которым выдавалась спецодежда и форменная одежда, в случае их увольнения по собственному желанию – выдавать спецодежду (форменную одежду) на руки с удержанием остаточной стоимости из окончательного расчета при увольнении;
* лицам, работающим в праздничные дни выплачивать надбавку – 20 % тарифной ставки;
* фонд оплаты труда сотрудников аппарата управления не может превышать 20 % от общего фонда оплаты труда;
* в отношении филиалов АО устанавливаются планы сдачи выручки, при невыполнении которых работники филиалов получают зарплату из расчета установленного законодательством минимального размера оплаты труда;
* допускается проведение аттестации работников;
* для нарушителей трудовой дисциплины заработная плата уменьшается от 10 до 30 %, отпуск также уменьшается или переносится на зимнее время;
* устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска для работников в связи: со свадьбой, рождением ребенка, смертью близкого родственника;
* для работников аппарата управления введен ненормированный режим рабочего времени с выплатой денежной компенсации;
* работники, обязанные иметь санитарные книжки, проходят медицинский осмотр за свой счет.

***Дайте заключение о правомерности данных положений коллективного договора.***

**Раздел II. Особенная часть.**

**Практическое занятие 7. Основы правового регулирования рынка труда, занятости и трудоустройства.**

***1. Вопросы для обсуждения:***

1. Понятие и формы занятости.
2. Основные направления политики Российского государства в сфере содействия занятости и трудоустройству. Права граждан в сфере содействия занятости и трудоустройству.
3. Правовая организация трудоустройства в Российской Федерации. Закон РФ «O занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. N 1032-1.
4. Содействие обеспечению занятости и социальная поддержка граждан, потерявших работу, впервые ищущих работу или желающих возобновить трудовую деятельность.
5. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан по направлению органов службы занятости.
6. Правовой статус безработного. Порядок признания безработным.

***2. Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (по всем вопросам практического занятия).***

Студентам предлагается решение практических задач.

**Задача 1.**

Енакиева отделом занятости направлена на переобучение в образовательное учреждение среднего профессионального образования, где занятия проводились в вечернее время, с выплатой ей стипендии. В дневное время Енакиева подрабатывала на различных работах, получая разовую оплату за каждую выполненную работу.

***Может ли Енакиева быть лишена стипендии?***

**Задача 2.**

Пешкина была уволена по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. По направлению службы занятости на ее место была принята Яковлева. Однако затем по решению суда увольнение Пешковой было признано необоснованным, и она была восстановлена на прежней работе. Судебное решение состоялось через 2,5 месяца после увольнения Пешкиной. Яковлева в организации проработала больше 3 месяцев, и ее средний заработок оказался больше того, что был у нее до получения статуса безработной.

***Как в данной ситуации поступить с Яковлевой?***

***Получит ли она вновь статус безработной и если получит, как будет исчисляться размер ее пособия?***

**Задача 3.**

Зверев обратился в отдел занятости с заявлением о признании его безработным и предоставил справку о среднемесячном заработке за последние 3 месяца по последнему месту работы. Из справки следовало, что заработок Зверева за этот период в 2 раза превышал среднемесячный заработок в регионе. Кроме того, из последних 12 месяцев Зверев работал по трудовому договору только последние четыре, остальное время он работал по договорам подряда, копии которых представил. Зверев является единственным работником в семье, у него на иждивении жена и четверо детей.

***Есть ли основания для признания Зверева безработным?***

***Будет ли ему назначено пособие по безработице и в каком размере?***

**Задача 4.**

Договоры на выполнение общественных работ заключались центром занятости населения с разрешения администрации города, организовавшей проведение указанных работ. Безработные граждане привлекались к выполнению общественных работ без их согласия. Инспектор центра занятости ежемесячно проверял соблюдение условий найма безработных граждан для выполнения общественных работ. В случае выявления нарушений безработными трудовой дисциплины они лишались права на получение пособия или увольнялись с такой работы с одновременным снятием с учета.

***Укажите на имеющие место нарушения закона?***

**Задача 5.**

Васин был зарегистрирован в качестве безработного и получал пособие по безработице. Вскоре в отделе занятости стало известно, что Васин по договоренности с организацией, занимающейся ремонтом бытовой техники на дому изготовляет платы и имеет определенный доход.

***Имеются ли основания лишить Васина статуса безработного и пособия по безработице?***

**Практическое занятие 8. Трудовой договор**

***1. Вопросы для обсуждения:***

1. Понятие и значение трудового договора, его стороны и содержание.
2. Общий порядок заключения трудового договора и его форма. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, представляемые при заключении трудового договора. Порядок вступления в силу трудового договора. Испытание при приеме на работу.
3. Отдельные виды трудовых договоров. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, и срочный трудовой договор, сфера его действия. Совместительство и совмещение.
4. Изменение трудового договора, перевод на другую работу. Виды переводов.
5. Отстранение от работы.
6. Основания прекращения трудового договора и их классификация. Прекращение трудового договора по соглашению сторон или в связи с окончанием срока трудового договора:
7. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
9. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, или по инициативе органов, не являющихся стороной трудового договора.
10. Оформление увольнения работника и производство расчета.

**2.****Деловая игра на тему «Заключение трудового договора» (вопрос 2)**

**3. Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (по всем вопросам практического занятия):**

*Студентам предлагается решение практических задач.*

**Задача 1.**

Михалькова, студентка 4 курса дневного отделения юридического факультета, обратилась в коммерческую фирму с заявлением о приеме помощником юриста.

Работодатель согласился принять ее на работу по срочному трудовому договору, пояснив, что в соответствии с Трудовым кодексом РФ с лицами, обучающимися по дневным формам обучения, не может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок.

***Дайте правовую оценку ситуации.***

**Задача 2**

Жабина убирала помещения в организации. Через восемь месяцев после начала работы она обратилась к руководителю с заявлением о предоставлении отпуска, однако получила отказ. Руководитель организации пояснил, что с Жабиной ежемесячно заключались договоры возмездного оказания услуг, поэтому права на отпуск она не имеет.

***Является ли отказ руководителя организации законным? Какие юридически значимые обстоятельства позволяют отличить трудовой договор от гражданско-правового договора?***

**Задача 3**

Немова обратилась в суд с иском к ООО «ЛТД» и директору ООО «ЛТД» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Представитель ООО «ЛТД» заявил, что Немова была принята на работу по совместительству с испытательным сроком в один месяц. Через две недели после начала работы Немовой было вручено предупреждение о расторжении трудового договора, как не выдержавшую испытание, а еще через три дня Немова была уволена по ст.71 Трудового кодекса РФ. В судебном заседании было установлено, что трудовой договор с Немовой не был заключен в письменной форме при приеме на работу и не был оформлен при фактическом допущении Немовой к работе. Суд вынес решение о восстановлении Немовой на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, а также о взыскании с директора ООО «ЛТД» в пользу Немовой 1000 руб. в виде компенсации морального вреда.

***Законно ли решение суда?***

**Задача 4**

Через месяц после окончания вуза Малкин обратился в организацию с заявлением о приеме на работу по специальности. Его приняли с двухмесячным испытательным сроком. За неделю до истечения срока испытания Малкина предупредили об увольнении как не выдержавшего испытания и через три дня после предупреждения уволили.

***Дайте правовую оценку ситуации.***

**Задача 5.**

Николаева 11 мая была принята на работу бухгалтером с испытательным сроком 2 месяца. 18 мая Николаева подала заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию, т.к. ее не устраивает работа. Работодатель отказался расторгать трудовой договор с Николаевой, отметив, что она не может уволиться в течение испытательного срока. Через три дня после подачи заявления Николаева не вышла на работу и была уволена за прогул.

***Законны ли действия работодателя?***

**Практическое занятие 9. Персональные данные работников: понятие, обработка и защита.**

***1. Вопросы для обсуждения:***

Права работника на защиту персональных данных, хранящихся у работодателя. Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «О персональных данных».

Общие требования при обработке персональных данных.

Хранение и использование персональных данных.

Требования при передаче персональных данных работника.

**2. Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) (по всем вопросам практического занятия):**

*Студентам предлагается решение практических задач.*

**Задача 1.**

Яшин обратился в суд с иском о компенсации морального вреда. Истец указал, что представители работодателя без его согласия, незаконно получали сведения о составе его семьи и внеслужебных отношениях. Представитель работодателя пояснил, что указанные сведения были получены для обеспечения безопасности сотрудников организации. Суд вынес решение об отказе в удовлетворении исковых требований, так как нарушения законодательства при получении персональных данных работника отсутствуют.

**Является ли решение суда законным и обоснованным?**

**Задача 2.**

Плотникова состояла в трудовых отношениях с ЗАО «ИНТЕР», занимая должность заместителя директора Общества.

С марта 2014 года адвокат Коллегии адвокатов «Московская городская коллегия адвокатов», представляя интересы бывшего супруга Плотниковой по гражданскому делу о разделе имущества и взыскании алиментов, обратилась к генеральному директору ЗАО «ИНТЕР» с письменным запросом в порядке п. 1 ч. 3 ст. 6 Федерального закона от 31.05.2002 года N 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» о предоставлении сведений, касающихся трудовой деятельности Плотниковой, и соответствующих документов для предъявления в суд в качестве доказательств по гражданскому делу, рассматриваемому в закрытом судебном заседании. В запросе адвокатом гарантировано соблюдение режима конфиденциальности представленных сведений и документов.

На данный запрос ЗАО «ИНТЕР» адвокату направлен ответ с указанием сведений о трудовой деятельности Плотниковой в ЗАО «ИНТЕР» и предоставлением копии трудовой книжки Плотниковой, ее расписки в получении трудовой книжки. Одновременно адвокату указано на возможность использования полученных персональных данных работника исключительно для целей, указанных в запросе, с соблюдением режима секретности (конфиденциальности).

***Правомерны ли действия ЗАО «ИНТЕР»? Что следует предпринять Плотниковой?***

**Задача 3.**

Киров обратился с иском к ФГУП «Управление служебными и жилыми зданиями» о взыскании компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что он на основании трудового договора, состоял в трудовых отношениях с ответчиком.

01.10.2014 года, в связи с прекращением трудовых отношений, Киров направил в адрес ФГУП «Управление служебными и жилыми зданиями» письмо с заявлением о пересылке по почте трудовой книжки и документов о работе.

03.10.2014 года Киров узнал, что указанные документы были направлены не по почте, а с использованием компании DHL, которой были предоставлены персональные данные Кирова: фамилия, имя, отчество, адрес постоянной регистрации и номер мобильного телефона. Поскольку Киров согласие на предоставление персональных данных компании DHL не давал, по мнению Кирова ФГУП «Управление служебными и жилыми зданиями» нарушил правила обработки данных, а потому просил взыскать компенсацию морального вреда, просил признать незаконным предоставление персональных данных компании DHL.

**Какое решение должен принять суд?**

**Задача 4.**

Крутова состояла в трудовых отношениях с ООО «Солис» по должности бухгалтера на условиях заключенного между сторонами трудового договора. Рабочее место Крутовой было определено в офисе ООО «Солис», расположенном в бизнес-центре «Сильверстоун», для прохода, в который установлена пропускная система (проход через проходной пункт по пропускам).

Утром 24.12.2013 г. на проходном пункте (будке охраны) бизнес-центра «Сильверстоун» было размещено письмо с ее фотографией размером с половину листа формата А4, фамилией, именем и отчеством, местом работы и указаниями не пропускать на территорию, которое было подписано офис-менеджером ООО «Солис». Как указала Крутова, данное письмо было размещено в общедоступном месте и было свободно для обозрения неограниченному числу лиц, что нарушает ее права на защиту персональных данных, так как там была размещена не только ее фотография, но и указаны фамилия, имя и отчество, а также организация, в которой она работает; при этом, в приведенном контексте это письмо создавало крайне негативный образ о ее личности.

***Что следует предпринять Крутовой? Вы в роли адвоката.***

**Практическое занятие 10. Рабочее время**

***1. Вопросы для обсуждения:***

1. Понятие рабочего времени по трудовому праву. Виды и нормы продолжительности рабочего времени.
2. Сверхурочная работа: понятие, порядок привлечения к сверхурочной работе, ее ограничения.
3. Режим рабочего времени, виды и порядок его установления. Учет рабочего времени.

2. **Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод):**

*студентам предлагается решение практических задач.*

**Задача 1.**

Воронина работала на должности нормировщика металлургического комбината. 17 марта 2014 г. Воронина приказом директора комбината была переведена на 0,5 ставки в связи с компьютеризацией ее рабочего места и сокращением объема работы. Воронина обратилась с жалобой в Федеральную инспекцию труда, указав, что с данным переводом она не согласна.

***Вы – в роли государственного инспектора труда.***

**Задача 2.**

Работница находится в отпуске по уходу за ребенком, получает пособие по уходу за ребенком.

***Какой максимальной продолжительностью может быть ее рабочий день (в часах), чтобы за ней сохранилось право на получение пособия?***

**Задача 3.**

Иванов работал Генеральным директором ОАО. Решением Общего собрания акционеров ОАО было образовано дочернее общество (ООО), директором которого избран Иванов. По условиям трудового договора рабочий день Иванова составлял 30 часов в неделю. По результатам проверки ООО Управлением труда было дано предписание об устранении нарушения Положения об условиях работы по совместительству, утв. постановлением от 09.03.1989 г. Государственного комитета по труду и социальным вопросом СССР, Минюста СССР и Секретариата ВЦСПС. Согласно ч. 1 п. 10 данного Положения не допускается занятие одновременно двух руководящих должностей, кроме должностей мастеров. Иванов с данным предписанием не согласился и обжаловал его в суд, как нарушающее его право на труд и права акционеров возглавляемого им ОАО.

***Разрешите спор.***

**Задача 4.**

Петров был принят на склад на работу сторожем со сменным режимом работы. Проработав три месяца, он обратился с жалобой в профсоюзный орган, указав, что продолжительность его ночной смены должна быть на час короче, чем дневной.

***Обоснована ли жалоба Петрова?***

**Задача 5.**

Сидоров работал сантехником в аэропорте. 15 апреля, в воскресенье после своей смены он ушел домой, однако через два часа ему позвонил дежурный аэропорта и потребовал прийти, так как засорился служебный туалет, а сменщик Сидорова пришел на работу пьяный и был отстранен от нее. Сидоров выходить на работу не в свою смену отказался, поскольку он не считает возникшую проблему экстренной и хочет отдохнуть в воскресенье с семьей. В результате засора образовалась течь, и засор пришлось устранять, вызывая работников расположенного рядом с аэропортом ЖЭУ. Сидорову был объявлен выговор, и уплаченная ЖЭУ стоимость ремонта была удержана из его заработной платы и заработной платы его сменщика в равных долях.

***Правомерны ли действия администрации аэропорта? Изменится ли решение, если засор произошел в общественном туалете?***

**Практическое занятие 11. Время отдыха**

***1. Вопросы для обсуждения:***

1. Право на отдых и его конституционные гарантии. Понятие и виды времени отдыха.
2. Виды отпусков: ежегодный основной оплачиваемый отпуск, удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.
3. Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (пересмотренная в 1970 году).
4. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска.
5. Порядок предоставления и использования ежегодных (основных и дополнительных) оплачиваемых отпусков.
6. Отпуска без сохранения заработной платы.
7. Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.

**2.** **Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод):**

*студентам предлагается решение практических задач.*

**Задача 1.**

Марков обратился в суд с иском к войсковой части о взыскании денежной компенсации за неиспользованный дополнительный отпуск – 17 дней, сославшись на то, что она ему не была выплачена при увольнении.

Суд удовлетворил данное требование в части, сославшись на то, что за период работы истца неоднократно увольняли, а затем решениями суда восстанавливали в прежней должности. Поэтому в связи с перерывами в работе он не выполнял трудовые обязанности в общей сложности 8 месяцев 20 дней, которые, по мнению суда, подлежат исключению из стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск.

***Законно ли решение суда?***

**Задача 2.**

При заключении коллективного договора администрация текстильной фабрики разошлась с работниками во мнении о продолжительности дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день, вредные и тяжелые условия труда. Работники считали, что в предложенном проекте коллективного договора устанавливается продолжительность отпуска меньшая, чем в Инструкции о предоставлении дополнительных отпусков в текстильной промышленности. Администрация же сообщила работникам, что данная Инструкция не действует, так как орган, ее принявший, ликвидирован, а, кроме того, вопрос о продолжительности отпусков может регламентироваться только законом и коллективным договором, а не инструкцией.

***Права ли администрация фабрики?***

**Задача 3.**

Приказом директора Семенову был уменьшен ежегодный отпуск на один день в связи с прогулом. Юрисконсульт организации, к которому обратился Семенов, пояснил, что данные действия руководства основаны на разъяснениях Минтруда от 08.02.1993 г. «О порядке уменьшения ежегодного оплачиваемого отпуска за прогул».

***Прав ли юрисконсульт?***

**Задача 4.**

Перронные контролеры автовокзала обратились к администрации с требованием установить для них перерывы для обогревания и отдыха, так как они работают в холодное время года на открытом воздухе, проверяя билеты у пассажиров. Директор автовокзала ответил, что перронные контролеры выходят на перрон только для проверки билетов, а в остальное время они находятся в комнате центральной диспетчерской службы, подключенной к централизованному отоплению. Следовательно, им и так уже созданы нормальные условия для работы.

***Кто прав в данном споре?***

**Задача 5.**

В связи с проведением в организации Дня здоровья с выездом на природу, суббота, 15 августа и воскресенье, 16 августа были объявлены дополнительными выходными днями для работников, работающих по сменному режиму. При начислении заработной платы, главный бухгалтер обратился к директору, сообщив, что он не может произвести оплату за данные два дня, так как нерабочие праздничные дни устанавливаются исключительно законодательством.

***Прав ли главный бухгалтер? Какие варианты разрешения спора Вы можете предложить?***

**Задача 6**

Смирнов, принятый на работу в порядке перевода, подал в отдел кадров заявление о предоставлении ему ежегодного отпуска. Сотрудник отдела кадров сказала, что отпуск не может быть предоставлен, так как Смирнов проработал в организации лишь три месяца. То обстоятельство, что Смирнов принят в порядке перевода, учитываться не должно. Смирнов обратился к юрисконсульту организации с вопрос о законности действий кадровика.

***Вы – в роли юрисконсульта.***

**Практическое занятие 12. Заработная плата и нормирование труда.**

***1. Вопросы для обсуждения:***

1. Понятие и признаки заработной платы (оплаты труда) по трудовому праву.
2. Правовое регулирование заработной платы.
3. Государственные гарантии оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда, индексация заработной платы, ее форма и другие гарантии.
4. Системы оплаты труда и порядок их установления.
5. Тарифные системы оплаты труда и их элементы. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Повременная и сдельная система заработной платы.
6. Оплата труда в особых условиях и при отклонениях от нормальных условий работы.
7. Правила исчисления среднего заработка.
8. Нормирование труда, виды норм. Разработка и утверждение норм труда. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда.

**2.** **Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод):**

*Студентам предлагается решение практических задач.*

**Задача 1.**

Работники завода обратились в Федеральную инспекцию труда с жалобой, что часть заработной платы им выплачивается путем выдачи талонов на питание в заводской столовой.

***Какие обстоятельства должен установить государственный инспектор для правильного разрешения спора?***

**Задача 2.**

В юридический отдел на должность юрисконсульта был принят выпускник негосударственного института с испытательным сроком три месяца и размером должностного оклада – 11 000 руб. По окончании испытательного срока ему был установлен оклад 16 000 руб. Одновременно с этим в юридический отдел был принят другой юрисконсульт с опытом работы, окончивший пять лет назад государственный вуз; ему была установлена заработная плата 19 000 руб.

Молодой специалист обратился в суд, считая, что администрация нарушила ст. 132 ТК РФ, дискриминируя его по возрасту и полученному образованию.

***Какое решение должен принять суд?***

**Задача 3.**

Работник подал заявление в бухгалтерию с просьбой выплачивать ему заработную плату один раз в месяц, без начисления аванса.

***Будет ли законным удовлетворение заявления работника?***

**Задача 4.**

На период отпуска начальника юридического отдела его обязанности выполнял один из юрисконсультов. После выхода начальника отдела из отпуска юрисконсульт попросил его написать заявление на имя директора с просьбой осуществить доплату юрисконсульту за период замещения им начальника отдела. Однако начальник юридического отдела ответил, что законодательством такого рода доплаты не предусмотрены, а когда юрисконсульт пойдет в отпуск, то его также будут замещать другие.

***Кто прав в данном споре?***

**Задача 5.**

В штатном расписании организации предусмотрено три должности дворника. После увольнения одного дворника, его должность год оставалась вакантной. Два других дворника обратились к директору с просьбой произвести им доплату за период замещения ими отсутствующего дворника. Директор производить доплату отказался, указав, что хотя объем работ дворников и увеличился, но незначительно; другого работника они не замещали, а выполняли работу по своей трудовой функции.

***Разрешите спор.***

**Практическое занятие 13. Правовые гарантии и компенсации.**

***1. Вопросы для обсуждения:***

1. Понятие гарантий и компенсаций по трудовому праву.
2. Гарантии и компенсации при направлении в служебные командировки, при переезде в другую местность, при исполнении государственных или общественных обязанностей.
3. Иные виды гарантий и компенсаций.

**2.** **Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод):**

*Студентам предлагается решение практических задач.*

**Задача 1.**

Пчелинцева 13 марта была направлена директором ООО «Авто» из Самары служебную поездку в Новокуйбышевск Самарской области, где располагался филиал ООО «Авто». Пчелинцева просила оформить данную поездку как командировку с выплатой ей суточных. На это руководитель Пчелинцевой указал, что по срокам поездка будет занимать один день. Кроме того, Пчелинцева проживает в Новокуйбышевске, поэтому для нее такая поездка не может считаься командировкой.

***Кто прав в данном споре?***

**Задача 2.**

Сидоров поехал в двухдневную командировку в Москву. Мероприятия, в которых Сидоров должен участвовать в Москве начинались 17 марта в 10.00 и заканчивались 18 марта в 18.00. Сидоров планировал в Москву поехать поездом с отправлением 16 марта в 18.00 московского времени, а вернуться самолетом (вылет – 18 марта в 21.45 московского времени, прибытие в Самару – 19 марта в 00.05 в аэропорт Курумоч).

***При оформлении командировки и расчета сумм компенсации возникли вопросы:***

1. ***за какие дни начисляются суточные;***
2. ***вправе ли Сидоров не выходить на работу 16 и 20 марта?***

**Задача 3.**

Заведующий отделением государственного учреждения здравоохранения, собираясь поехать в командировку на 2 дня для участия во всероссийской конференции, представил в бухгалтерию расчет расходов, подлежащих по его мнению компенсации: стоимость проезде в купе повышенной комфортности, проживание в гостинице (стоимость номера за сутки – 5 000 рублей), стоимость 4-х поездок в метро, дополнительные расходы, связанные с питанием вне места жительства – 1 500 рублей в день.

Данные суммы он просил выплатить авансом. У бухгалтера возникли сомнения в том, подлежат ли оплате поездки в метро, а также не завышена ли сумма остальных расходов.

***Дайте обоснованный ответ. Изменится ли решение задачи, если в командировку отправлялся работник частного медицинского учреждения?***

**Задача 4**

Хропов был направлен в командировку в Красноярск. Поскольку прямое авиасообщения между Самарой и Красноярском отсутствует, Хропов 1 ноября, в четверг, вылетел в Москву, пересел там на самолет в Красноярск и прибыл в Красноярск в ночь с 1 на 2 ноября. Проведя в Красноярске переговоры, Хропов рано утром 3 ноября, в субботу, вылетел в Москву, а затем в Самару, прибыв вечером 3 ноября.

Полагая, что 3 ноября подлежит оплате ему по нормам о работе в выходной день, Хропов обратился с соответствующим заявлением к работодателю. Директор же полагал, что за 3 ноября Хропову должен быть выплачен средний заработок.

***Кто прав в данном споре?***

**Задача 6.**

Юрисконсульт Самойлов поехал в командировку из Самары в Казань для участия 15 апреля в судебном заседании. Единственный поезд по данному маршруту уходит из Самары в Казань по нечетным числам в 23.30, в Самару из Казани – по четным числам в 12.00. В связи с этим Самойлов выехал из Самары на поезде 13 апреля, а из Казани - 16 апреля. В период с 14 по 16 апреля Самойлов останавливался в гостинице.

Начальник юридического отдела посчитал, что Самойлову не должны возмещать расходы по найму жилья, так как он мог добраться до Казани и другим транспортом, который ходит каждый будний день в оба направления – автобусом междугороднего рейса (12 часов в пути) или самолетом (2,5 часа в пути). Следовательно, по его мнению, Самойлов мог и прибыть в Казань в день судебного заседания и не задерживаться там на следующий день.

***Как разрешить ситуацию?***

**Задача 7.**

Работник был направлен в однодневную командировку без выплаты ему суточных. Правомерно ли такое решение?

Работник был командирован в Крым с 12 марта по 21 апреля 2014 г. В место командирования он прибыл 12 марта 2014 г. Положением о служебных командировках, действующим в командирующей организации, установлен следующий размер суточных: 700 руб. - при командировках по России; 2500 руб. - при командировках за пределы России.

С 18 марта 2014 года Крым вошел в состав Российской Федерации. ***Каким образом рассчитать размер суточных?***

**Задача 8.**

Подлежат ли освобождению от работы с сохранением среднего заработка работники в случае вызова (направления) их:

* на заседание профкома для решения вопроса об увольнении другого работника;
* для работы членом избирательной комиссии;
* в военкомат для медицинского освидетельствования;
* в суд: свидетелем, истцом, ответчиком, присяжным заседателем;
* для работы в комиссии по трудовым спорам;
* для участия в научной конференции по профилю работы сотрудника;
* для прохождения обучения по безопасности труда;
* в прокуратуру: свидетелем, подозреваемым, потерпевшим?

***Из каких источников будет выплачен заработок?***

**Практическое занятие 14. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.**

***1. Вопросы для обсуждения:***

1. Понятие дисциплины труда по трудовому праву и обеспечение трудовой дисциплины.
2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Значение Правил внутреннего трудового распорядка, их содержание и порядок утверждения. Уставы и положения о дисциплине, установленные федеральными законами.
3. Поощрения за успехи в труде и порядок их применения.
4. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
5. Понятие дисциплинарного проступка и его отличие от других правонарушений. Дисциплинарный проступок – основание привлечения к дисциплинарной ответственности. Виды дисциплинарных взысканий.
6. Порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.

**2.** **Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод):**

*Студентам предлагается решение практических задач.*

**Задача 1.**

Судья Пашкова обратилась в суд с заявлением о признании незаконным решения квалификационной коллегии г. Москвы, которым на нее было наложено дисциплинарное взыскание в виде предупреждения. Пашкова считала, что такой вид дисциплинарного взыскания не предусмотрен законодательством. Кроме того нарушения норм гражданско-процессуального и материального права, которые были допущены судом под председательством Пашковой, не могут, по ее мнению, расцениваться как дисциплинарный проступок. Других оснований для наложения дисциплинарного взыскания в решении квалификационной коллегии не указано.

***Права ли судья Пашкова?***

**Задача2.**

Котенев - машинист тепловоза приказом начальника депо был лишен права управления тепловозом сроком на три месяца за нарушение должностной инструкции локомотивной бригады, запрещающей передавать управление локомотивом другим лицам, не имеющим свидетельства на право управления локомотивом. Котенев обратился в суд с иском о снятии дисциплинарного взыскания, так как Трудовой кодекс не предоставляет право администрации применить в качестве дисциплинарного взыскания лишение свидетельства на право управления транспортным средством. Ответчик же в возражениях на иск сослался на Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 г. № 621, которое предусматривает такую меру дисциплинарной ответственности.

***Кто прав в споре?***

**Задача 3.**

Директор магазина ввел за мелкие провинности (не надета пилотка, не приколот знак с фамилией, не убрано рабочее место) штрафы от 100 руб. и более, которые вычитают из зарплаты.

***Имеет ли директор на это право?***

**Задача 4.**

Столяров, работающий охранником, 5 мая в свою смену в нарушение должностных обязанностей не совершал обход территории, а играл в карты с Семеновым, который должен был заступить на дежурство после него. На основании рапорта начальника службы безопасности, директор издал приказ, согласно которому 5 мая считалось у Столярова днем прогула, в связи с чем он лишался премии. Столяров полагал, что изданный приказ является незаконным.

***Кто прав в данной ситуации?***

**Задача 5.**

Лепесткову, работавшему в авиапредприятии водителем самоходных механизмов, приказом от 24 января объявлен выговор. 19 ноября он был уволен с работы за систематическое неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Непосредственным поводом увольнения явилось то, что вопреки распоряжениям агента по организации перевозок Лепестков 17 ноября отказался загрузить груз без контейнера, ссылаясь на действующие нормативы. Поскольку клиент организации и агент по организации перевозок настаивали на загрузке, Лепестков загрузил груз в контейнер. Обнаружив перегруз, Лепестков поставил в известность об этом командира самолета, которого попросил дать разрешение на такое превышение, однако его не получил. В результате возникла задержка рейса, груз пришлось перемещать в другой самолет, который по техническим характеристикам мог его поднять. Аналогичный случай произошел ранее 22 января. Лепестков считал свои действия обоснованными, а приказы работодателя – незаконными.

***Прав ли он?***

**Задача 6.**

Работник - сдельщик с утра три часа без уважительных причин отсутствовал на работе, затем проработал на своем месте в течение трех часов, а в конце рабочего дня ушел к врачу и открыл больничный лист. Приказом директора ему объявлен выговор за прогул. С приказом работник ознакомлен по выходу с больничного листа.

***Законно ли наложение дисциплинарного взыскания?***

**Задача 7.**

Директор ООО поощрил Сидорова за хорошую работу дачным участком. Ревизор Общества обратился к участникам ООО с предложением уволить директора с занимаемой должности в связи с нарушением им своих обязанностей. Ревизор считал, что такого вида поощрения как предоставление дачного участка Трудовой кодекс не содержит. Кроме того, Сидоров является зятем директора.

***Обоснована ли позиция ревизора?***

**Практическое занятие 15. Профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации работников.**

***1. Вопросы для обсуждения:***

1. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников.
2. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование.
3. Ученический договор: сущность, стороны, возможное содержание. Обеспечение интересов сторон ученического договора в период обучения и по его завершении.

**2.** **Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод):**

*Студентам предлагается решение практических задач.*

**Задача 1.**

Мастер цеха по производству силикатного кирпича ООО «Бетоноконтрукции». Парин приказом начальника цеха направлен на курсы повышения квалификации с частичным отрывом от производства. Парин с приказом не согласился, указывая, что проработал на заводе три года и начальник цеха не вправе направлять его на курсы и в настоящее время у него большой объем работы, поэтому он не должен повышать свою квалификацию.

***Разрешите спор.***

**Задача 2.**

Какие из условий ученического договора не соответствуют ТК РФ:

а) ученический договор расторгается по соглашению сторон в любое время;

б) время ученичества засчитывается в общий трудовой стаж;

в) ученикам выплачивается стипендия в размере тарифной ставки минимального оклада;

г) ученики обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

д) в случае если ученик по окончании ученичества не выполняет свои обязательства по договору, он обязан возместить работодателю все расходы в связи с ученичеством;

е) практическая работа ученика оплачивается в пределах стипендии, размер которой определяется ученическим договором;

ж) в течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено работодателем с предварительного извещения ученика;

з) ученический договор по соглашению сторон может быть заключен в устной форме.

**Задача 3.**

Фомин работал летчиком-испытателем в гражданской авиации. Приказом администрации он был уволен с работы ввиду несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Поводом к увольнению послужило то обстоятельство, что Фомин при сдаче экзаменов на повышение квалификации летчика-испытателя (с четвертого класса на третий) получил оценки по специальным дисциплинам ниже требуемых. Поэтому ему было отказано в повышении класса летчика-Испытателя. Считая свое увольнение незаконным, Фомин обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав в нем, что за три месяца до увольнения он прошел проверку теоретических знаний и практической работы, подтвердил четвертый класс летчика-испытателя и по заключению квалификационной комиссии признан годным к летной работе.

***Какое решение должен вынести суд? Какие последствия могут иметь место для работника, который не справился с квалификационным экзаменом (зачетом)?***

**Задача 4.**

Какие виды ученических договоров существуют в трудовом законодательстве России?

а) ученический договор с лицом, ищущим работу на переобучение без отрыва от производства;

б) ученический договор с работником на профессиональное обучение;

в) ученический договор с лицом, ищущим работу на профессиональное обучение;

г) ученический договор с лицом, ищущим работу на профессиональное обучение с отрывом от производства;

д) ученический договор с работником на профессиональное обучение без отрыва от производства;

е) ученический договор с работником на профессиональное обучение с отрывом от производства.

**Задача 5.**

Иванов заключил с ОАО «Строймонтаж» ученический договор на профессиональное обучение по специальности «Каменщик» сроком на 4 года. Через два года обучения Иванов сильно заболел, и месяц пролежал в больнице. После того как его выписали из больницы, он узнал, что директор ОАО «Строймонтаж» Петров направил ректору строительного института, в котором обучался Иванов письмо, в котором указал, что Иванов с нового семестра должен быть переведен на специальность «Трубопрокладчик». Иванов не согласился с данным решением директора ОАО «Строймонтаж» и обратился в прокуратуру.

***Вы в роли прокурора. Какие разъяснения следует дать Иванову.***

**Практическое занятие 16. Охрана труда**

***1. Вопросы для обсуждения:***

1. Понятие охраны труда по трудовому праву. Значение охраны труда и основные направления государственной политики в области охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда.
2. Обязанности работодателей по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда. Медицинские осмотры определенных категорий работников. Организация охраны труда: государственное управление охраной труда, государственная экспертиза условий труда, служба охраны труда в организации. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О специальной оценке условий труда».
3. Обеспечение права работников на охрану труда. Права и гарантии работников на труд в условиях соответствующих требованиям охраны труда.
4. Специальные правила охраны труда на тяжелых, вредных и опасных работах.
5. Охрана труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов по трудовому законодательству.
6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 10.03.2011г. «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

**2.** **Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод):**

*Студентам предлагается решение практических задач.*

**Задача 1.**

Водители Иванов и Петров отказались прослушать инструктаж по технике безопасности при приеме на работу. В беседе с инженером по технике безопасности автобазы они заявили, что квалификация у них высокая, а закон не обязывает их проходить инструктаж, который проводится, по их мнению, только с работниками низкой квалификации.

***Правы ли работники? Какие виды инструктажа Вы знаете, кто и в каком порядке его проводит?***

**Задача 2.**

При проверке организации инспектор Рострудинспекции указал, что в нарушение п. 7.2.4 ГОСТ 12.0.004-90 рабочие не проходили стажировку на рабочем месте после первичного инструктажа в течение первых 2 - 14 смен (в зависимости от характера работы, квалификации). Директор организации не согласился с доводами сотрудника Рострудинспекции, указав, что, по его мнению, такую стажировку должны проходить только лица, поступающие на работу с вредными и (или) опасными условиями труда. В свою очередь, в организации нет работ, относящихся к вредным или опасным.

***Кто прав в споре?***

**Задача 3.**

В ходе проведенной Рострудинспекцией проверки соблюдения Управлением Росреестра требований трудового законодательства было установлено, что Управление Росреестра не обеспечило:

1. прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) водителей автомобилей, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными (или) опасными условиями труда;
2. своевременную закупку и выдачу специальной одежды и других средств индивидуальной защиты указанным водителям, переплетчикам документов и рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

В связи с этим Управление Росреестра было привлечено к административной ответственности. Оспаривая данное решение в суде, Управление Росррестра ссылалось на отсутствие своей вины в связи с отсутствием финансирования данных расходов по смете, утвержденной центральным аппаратом Росреестра.

***Дайте правовую оценку ситуации.***

**Задача 4.**

Мастером участка выявлены факты ведения высотных работ без применения страховочных монтажных поясов. Виновные рабочие подвергнуты штрафу в размере 200 руб. за каждый случай зафиксированного административного нарушения. Нарушители также были направлены на обучение правилам охраны труда с отрывом от работы на пять дней без сохранения заработка. Указанные действия администрации соответствуют инструкции по охране труда, действующей на предприятии.

***Законны ли действия администрации?***

**Задача 5.**

Мастер линий проводного радиовещания, прибывший в соответствии с нарядом для восстановления нарушенного провода, закрепленного на деревянном столбе высотой 4,5 метра, отказался без подъемника исправлять повреждение, так как столб находится в ветхом состоянии и опасен, по его мнению, для подъема без спецтехники. По докладной диспетчера узла связи мастеру был объявлен выговор. Он также лишен премии за текущий месяц на 50%.

***Правомерны ли действия мастера и администрации?***

**Задача 6.**

Какие документы подтверждают потерю трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве?

***Проанализируйте вопрос с точки зрения действующих норм трудового законодательства России.***

**Практическое занятие 17. Материальная ответственность сторон трудового договора**

***1. Вопросы для обсуждения:***

1. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора, ее отличия от гражданско-правовой ответственности.
2. Материальная ответственность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, либо за ущерб, причиненный имуществу работника или за задержку выплаты заработной платы.
3. Компенсация морального вреда, причиненного работнику.
4. Материальная ответственность работника, ее виды.
5. Ограниченная и полная материальная ответственность работников.
6. Определение размера ущерба, причиненного работодателю. Порядок взыскания ущерба.
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 52 от 16.11.2006г. «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

 ***Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)- дифференцированный зачет 1семестр:***

*Студентам предлагается решение практических задач.*

**Задача 1.**

К вам обратился директор ООО «Импульс» за консультацией по вопросу о том, обязательно ли при увольнении работника начислять ему компенсацию за неиспользованный отпуск? Предусмотрена ли какая-либо ответственность работодателя при не начислении указанной компенсации?

***Необходимо проанализировать ситуацию с точки зрения трудового, административного и гражданского законодательства.***

**Задача 2.**

ООО «ДВП» не выплачивало заработную плату своим работникам в течение трех месяцев по причине того, что должник ООО «ДВП» вовремя не перечислил денежных средств. На очередной встрече с работниками директор ООО «ДВП» пообещал выплатить работникам заработную плату, а также 10 процентную пени за просрочку выплаты заработной платы. При поступлении денежных средств на расчетный счет руководство ООО «ДВП» выплатило задолженность по зарплате, но на проценты денег не хватило. Работники были возмущены и подали в суд иск о взыскании процентов за нарушение сроков выплаты заработной платы.

***Какое решение должен вынести суд?***

**Задача 3.**

В связи с задержкой выплаты заработной платы Петрова потребовала выплатить денежную сумму в размере 5000 рублей в счет компенсации причиненного ей морального вреда. Работодатель отказался выплачивать указанную сумму, при этом пояснил, что моральный вред может быть возмещен только бывшему работнику и не во всех случаях, а в случаях, предусмотренных законом, например, за незаконное увольнение, как предусмотрено ч.9 ст. 394 Трудового кодекса РФ.

***Законны ли действия работодателя? Вправе ли работник требовать компенсации морального вреда при задержке выплаты заработной платы?***

**Задача 4.**

В организации возник спор о том, имеет ли работник право на возмещение морального вреда, если он уволен из организации в связи с проведением процесса сокращения численности и ему задержали выдачу трудовой книжки. Руководство организации обратилось к Вам как независимым консультантам.

***Какой ответ необходимо дать руководству данной организации?***

**Задача 5.**

Сторож магазина спортивных товаров Бабочкин отлучился с поста. В это время из магазина было украдено несколько велосипедов. Магазин предъявил Бабочкину иск о полном возмещении ущерба, ссылаясь на заключенный с ним письменный договор о полной материальной ответственности.

***Каковы условия привлечения работника к материальной ответственности? Каков порядок возмещения ущерба?***

***Какое решение должен вынести суд?***

**Задача 6.**

На буровой вышке в Магаданской области из-за сильных морозов вышли из строя отдельные механизмы. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившиеся в исправности средства и применив в экстремальной ситуации методы, не предусмотренные правилами работы. В противном случае предприятию мог быть причинен значительный материальный ущерб. В результате применения новых методов ведения работ часть агрегатов была сломана. Тем самым предприятию были нанесены материальные убытки, но в значительно меньших размерах, нежели те, которые возникли бы в случае бездействия членов бригады. Однако администрация предприятия лишила коллектив бригады премии за невыполнение планового задания и потребовала возмещения ущерба, вызванного поломкой буровых механизмов.

***Правомерны ли действия администрации? Что понимается под нормальным хозяйственным риском?***

**Задача 7.**

Инженер Жиров и шофер Кузин выехали на автомашине завода в служебную командировку. Остановившись для отдыха у знакомого, они вы пили, а затем Жиров, вытащив у спавшего Кузина ключ зажигания, поехал на автомашине за спиртным. Не справившись с управлением, Жиров попал в аварию, причинив заводу материальный ущерб на сумму 52750 руб.

***Должны ли Жиров и Кузин нести материальную ответственность и в каком размере?***

**Задача 8.**

ООО «Швейная фабрика» обратилось с иском Николаеву, работавшему сторожем, указав, что в результате пожара, произошедшего в рабочее время Николаева, ООО «Швейная фабрика» был причинен ущерб на сумму 100 000 рублей. Постановлением государственного инспектора по пожарному надзору за нарушение правил пожарной безопасности Николаеву было назначено административное наказание в виде предупреждения.

***Какое решение должен вынести суд?***

**Практическое занятие 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.**

***1. Вопросы для обсуждения:***

1. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
3. Особенности регулирования труда руководителя организации (заместителя руководителя, главного бухгалтера) и членов коллегиального органа организации.
4. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
5. Особенности регулирования труда временных, сезонных работников.
6. Особенности регулирования труда лиц, работающих на дому (надомников) и дистанционных работников.
7. Особенности регулирования труда работников, занятых у работодателей – физических лиц и малых (микро-) предприятиях.
8. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
9. Особенности регулирования труда в религиозных организациях.
10. Особенности регулирования труда педагогических и научных работников.

**2.** **Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод):**

*Студентам предлагается решение практических задач.*

**Задача *1.***

Руководитель организации продлил срок действия трудового договора с беременной женщиной до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. После чего она была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора. Женщина обратилась к работодателю с заявлением о признании ее работающей по трудовому договору с неопределенным сроком на основании ч. 4 ст. 58 ТК РФ, так как по истечении срока действия трудового договора трудовые отношения с работодателем продолжались.

***Подлежит ли заявление женщины удовлетворению?***

**Задача 2.**

Фирма «Вика» приняла на работу архивариуса Ольгу для создания архива. С ней был заключен срочный трудовой договор на полгода. В соответствии со ст. 79 ТК РФ за три дня до окончания срока договора администрация письменно уведомила Ольгу о его расторжении. В ответ на это женщина принесла письменную справку о своей беременности и заявила, что увольняться не собирается. Инспектор отдела кадров, желая соблюсти трудовое законодательство, но, считая нецелесообразным оставлять должность архивариуса, обратилась к юристу с целью найти компромисс в данной ситуации.

***Вы в роли юриста.***

**Задача 3.**

Королева, бабушка годовалой Лены, обратилась к работодателю с заявление о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, указав что мать Лены не использует данный отпуск и не получает соответствующего пособия. Однако ей было отказано в предоставлении отпуска и предложено уволиться по собственному желанию.

***Законны ли действия работодателя? Может ли бабушка взять отпуск по уходу за ребенком?***

**Задача 4.**

Бухгалтер колхоза Игнатова обратилась с жалобой на действия директора Колхоза, установившего для нее 40-часовой рабочий день. По ее мнению, продолжительность рабочей недели женщин в сельской местности должна составлять не более 36 часов в неделю согласно постановлению Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе». Директор же указывал, что данный нормативный правовой акт был принят до введения в действия Трудового кодекса Российской Федерации, а потому не подлежит применению. Кроме того, по мнению директора, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливалась для женщин, занятых физическим трудом в сельской местности как мера по охране их здоровья, а работа бухгалтера не связана с физическими нагрузками.

***Кто прав в споре.***

**Задача 5.**

Моргунову уволили за неоднократное грубое неисполнение трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ). Моргунова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. При этом она не оспаривала наличие дисциплинарных проступков, но представила в суд медицинские документы, подтверждающие ее беременность в день увольнения.

Представитель работодателя указал, что Моргунова не информировала его о факте беременности. Кроме того, на момент рассмотрения дела в суде беременность Моргуновой досрочно прервалась. При данных обстоятельствах, по утверждению представителя работодателя, в иске нужно отказать.

***Какое решение должен принять суд?***

**Задача 6.**

В ходе проверки ООО «Мега» государственный инспектор труда установил, что работодатель не производит доплату несовершеннолетним за часы, на которые сокращено их рабочее время. Государственный инспектор труда выдал работодателю предписание, обязывающее производить указанные доплаты. Однако директор ООО «Мега» обжаловал предписание инспектора, ссылаясь на то, что в соответствии со ст. 271 ТК РФ выплата указанных в предписании средств является правом, а не обязанностью работодателя.

Правомерны ли действия директора ООО «Мега»?

**Практическое занятие 19. Защита трудовых прав и свобод работников.**

***1. Вопросы для обсуждения:***

1. Понятие и значение защиты трудовых прав и свобод. Способы защиты прав и свобод.
2. Государственный надзор и контроль. Федеральная инспекция труда: принципы ее деятельности и полномочия. Права и обязанности государственных инспекторов труда, их ответственность.
3. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, иных актов, выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Самозащита работниками трудовых прав.
4. Ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

***2.******Творческое задание.***

Составить:

1. Заявление работника об отказе от работы в целях самозащиты своих трудовых прав;
2. Предписание государственного инспектора труда работодателю об устранении выявленных нарушений трудового права;
3. Предписание государственного инспектора труда: об отстранении от работы; о прекращении деятельности в связи с нарушением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов;

**3.** **Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод):**

*Студентам предлагается решение практических задач.*

**Задача 1.**

Постановлением инспектора труда за неприменение письменной формы трудового договора оштрафован на 5 000 рублей директор ООО “Пир” Столяров. Последний обжаловал решение инспектора в суд, указав в заявлении, что трудовое законодательство не устанавливает ответственности за несоблюдение письменной формы договоров о труде. Кроме того, работники сами отказываются заключать трудовой договор в письменной форме, так как такие договоры будут оформлены на неопределенный срок и на более конкретных и жестких условиях о выполняемой работе, рабочем времени, оплате труда. Таким образом, исполнить предписание инспектора он не может. Одновременно размер штрафа директор посчитал несоответствующим существу нарушения. Суд, учитывая доводы заявителя, уменьшил размер штрафа до 1 000 рублей.

***Является ли решение суда правильным? Допускается ли заключение трудового договора в устной форме? Ростовой за опоздание на работу было объявлено замечание. Она не согласилась с действиями работодателя и обжаловала приказ о наложении дисциплинарного взыскания в трудовую инспекцию.***

**Задача 2.**

***Какие права предоставлены государственному инспектору труда в связи с поступившей жалобой?***

**Задача 3.**

Ростовой за опоздание на работу было объявлено замечание. Она не согласилась с действиями работодателя и обжаловала приказ о наложении дисциплинарного взыскания в трудовую инспекцию.

***Какие права предоставлены государственному инспектору труда в связи с поступившей жалобой?***

**Задача 4.**

Инспекция по труду вынесла решение об отмене приказа об увольнении Скрябина. Работодатель обратился в юридический отдел организации со следующими вопросами:

1. ***можно ли обжаловать решение инспекции по труду?***
2. ***какие правовые последствия могут наступить, если не обжаловать решение инспекции и не восстанавливать Скрябина на прежней работе?***

**Задача 5.**

В прокуратуру района поступила жалоба воспитательницы детского сада Ивановой на задержку выплаты заработной платы, систематические переработки, нарушения графиков отпусков. По результатам проверки постановлением прокурора возбуждено дело об административном правонарушении, и материал направлен в Рострудинспекцию, которая оштрафовала заведующего детским садом. Постановление инспектора было обжалована заведующим в суд, который его отменил, указав в решении, что в несвоевременных расчетах с работниками виноват местный бюджет (управление финансов местной администрации), а переработка и нарушения графиков отпусков объясняются большой текучестью кадров.

***Обоснованно ли решение суда? Правомерно ли привлечение к ответственности в данной ситуации? Какова роль прокуратуры в данной ситуации?***

**Задача 6.**

***Каким органом и какие меры ответственности могут быть применены к организации за не предоставление отпусков сотрудникам?***

**Задача 7.**

30 мая были прекращены полномочия руководителя выборного профсоюзного органа Ляпиной, а через три месяца она с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа была уволена по сокращению штата.

***Соблюдена ли процедура увольнения?***

**Задача 8.**

Председатель профсоюза обратился к работодателю с просьбой предоставить помещение для проведения заседаний профсоюза. Работодатель согласился выделить отдельную комнату для проведения заседаний профсоюза, но с условием ежемесячной оплаты.

***Законны ли действия работодателя?***

**Практическое занятие 20. Трудовые споры.**

***1. Вопросы для обсуждения:***

1. Общая характеристика трудовых споров, их разграничение на индивидуальные и коллективные споры и причины их возникновения.
2. Понятие индивидуальных трудовых споров. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Правовой статус КТС. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС.
3. Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
4. Понятие коллективных трудовых споров. Порядок их рассмотрения и разрешения в примирительной комиссии, с помощью посредника и (или) трудового арбитража. Забастовка как крайний способ разрешения спора.
5. Право на забастовку и порядок проведения забастовки. Ограничение права на забастовку.
6. Ответственность за нарушение законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

***2.******Творческое задание:***

Составить:

1. Заявление работника в Комиссию по трудовым спорам:
2. Решение Комиссии по трудовым спорам по заявлению работника;
3. Исковое заявление работника в суд;
4. Исковое заявление в суд работодателя.

***3. Деловая игра на тему:***

***«Индивидуальные трудовые споры»:***

Студентам предлагается подготовить и провести судебные заседания по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: по исковому заявлению работника о восстановлении на работе, выплате за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда; по исковому заявлению работодателя о возмещении материального ущерба с работника.

***«Коллективные трудовые споры»:***

Студентам предлагается подготовить требования коллектива работников работодателю;

Составить решения о создании: примирительной комиссии, выборе посредника, трудового арбитража;

Составить решение примирительной комиссии, решение с участием посредника, решение трудового арбитража; протокол разногласий;

Составить решение об объявлении забастовки;

Составить решение суда о признании забастовки незаконной.

**4.** **Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод):**

*Студентам предлагается решение практических задач.*

**Задача 1.**

Определением судьи Федосеевой отказано в принятии искового заявления о взыскании задолженности по заработной плате в связи с тем, что ею нарушен порядок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора: Федосеева не обратилась по данному вопросу в комиссию по трудовым спорам. Федосеева обжаловала определение и указала, что в организации, где она работала, нет комиссии по трудовым спорам.

***Какое решение должно быть принято по жалобе Федосеевой?***

***Изменится ли решение суда в случае, если в организации действует комиссия по трудовым спорам?***

**Задача 2.**

ООО «Песочное» 18 июня 2015 года обратилось с иском в суд о взыскании с Блинова в порядке регресса материального ущерба от дорожно-транспортного происшествия. В судебном заседании было установлено, что ООО «Песочное» выплатил материальный ущерб 18 июня 2013 года.

***Какое решение должен вынести суд?***

**Задача 3.**

В связи с необходимостью рассмотрения коллективного трудового спора в организации была создана примирительная комиссия. Однако в течение трех рабочих дней представители сторон спора не пришли к соглашению по всем вопросам. Представителями работников было предложено продлить срок рассмотрения спора примирительной комиссией. Представители работодателя не согласились с данным предложением, указав, что это незаконно.

***Законно ли предложение представителей работников о продлении срока рассмотрения спора примирительной комиссией?***

**Задача 4.**

В ходе рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией ее члены запросили у работодателя приказы по организации за последние три месяца для принятия обоснованного решения. Работодатель отказался предоставлять приказы.

***Правомерны ли действия работодателя?***

**Задача 5.**

Представители работников направили руководителю организации предложение об образовании примирительной комиссии. Однако работодатель не согласился с персональным составом комиссии со стороны работников, указав, что один из работников уже привлекался ранее к рассмотрению коллективного трудового спора, поэтому он должен быть заменен на другого работника.

***Правомерно ли требование работодателя?***

**Практическое занятие 21. Международно-правовое регулирование труда.**

***1. Вопросы для обсуждения:***

1. Понятие и значение международно-правового регулирования труда.
2. Источники международно-правового регулирования труда.
3. Международная организация труда, ее основные функции и задачи. Конвенции и рекомендации МОТ.
4. Значение трудовых стандартов Совета Европы, Европейской социальной хартии (пересмотренной в 1996 г.).
5. Трудовые стандарты Содружества Независимых Государств (СНГ) в области трудовой миграции и охраны труда.

**4.2.3. Самостоятельная и/ индивидуальная работа**

Самостоятельная и индивидуальная работа – это деятельность студента, которая осуществляется по заданию преподавателя, или по собственному желанию студента, исходя из курса дисциплины ОП.05 «Трудовое право».

Данная форма обучения включает изучение учебного пособия по дисциплине, дополнительной учебной литературы и нормативно-правовых актов, составление правового документа, работу на тренажерах.

Данный вид работы направлен на закрепление, расширение и углубление получаемых знаний, навыков и умений, а также на усвоение нового материала без посторонней помощи.

Целью самостоятельной и индивидуальной работы студента является детальная и глубокая проработка отдельных тем дисциплины, выяснение сложных вопросов учебного курса, а также углубленная работа с нормативной законодательной базой.

Следует помнить, что специфика изучения юридической дисциплины проявляется в том, что студент должен самостоятельно прочитать и проанализировать соответствующие нормативные и правоприменительные акты. Без них обоснование поставленных в домашнем задании задач невозможно и может привести к неверным выводам (ответам).

Особое внимание также должно быть уделено изучению рекомендованной литературы, исследование которой поможет понять сложность и неоднозначность решения многих проблем трудового права, а, следовательно, увидеть направления дальнейшего научного поиска и совершенствования трудового законодательства. Обновление законодательства, развитие судебной практики и научной мысли требует постоянного обращения к актуальным публикациям в юридических журналах. Целесообразно использование и справочно-правовых систем «Гарант», «КонсультантПлюс» и др.

Содержание самостоятельной работы.

Аудиторная самостоятельная работа включает:

* дополнительное самостоятельное изучение разделов дисциплины;
* разбор и решение правовых ситуаций;
* исследовательскую работу в СПС «КонсультантПлюс», «Гарант».

Внеаудиторная самостоятельная работа включает:

* работу и использование компьютерных справочно-правовых систем (СПС);
* изучение и анализ правовых документов по тематике программы;
* работу с понятийным аппаратом;
* составление и написание правовых документов в форме искового заявления, жалобы, локального акта, мотивированного юридического заключения, решения комиссии по трудовым спорам или решения суда по реализации и защите трудовых прав работников;
* написание реферата (доклада, сообщения):
* работу на тренажере онлайн-сервиса Google Forms при подготовке к дифференцированному зачету и экзамену.

**Критерии оценивания рефератов**

Написание реферативной работы следует начать с изложения плана темы, который обычно включает 3-4 пункта. План должен быть логично изложен, разделы плана в тексте обязательно выделяется. План обязательно должен включать в себя введение и заключение.

Во введении формулируются актуальность, цель и задачи реферата; в основной части рассматриваются теоретические проблемы темы и практика реализации в современных политических, экономических и социальных условиях; в заключении подводятся основные итоги, высказываются выводы и предложения.

Реферат завершается списком использованной литературы.

Задачи студента при написании реферата заключаются в следующем:

* логично и по существу изложить вопросы плана;
* четко сформировать мысли, последовательно и ясно изложить материал, правильно использовать термины и понятия;
* показать умение применять теоретические знания на практике;
* показать знание материала, рекомендованного по теме;
* использовать для экономического обоснования необходимый статистический материал.

Работа, в которой дословно переписаны текст учебника, пособия или аналогичная работа, защищенная ранее другим студентом, не оценивается, а тема заменяется на новую.

Необходимо соблюдать сроки и правила оформления реферата. План работы составляется на основе программы курса. Работа должна быть подписана и датирована, страницы пронумерованы; в конце работы дается список используемой литературы.

Объем реферата должен быть не менее 12-18 стр. машинописного текста (аналог – компьютерный текст Time New Roman, размер шрифта 14 через полтора интервала), включая титульный лист.

Оценка «отлично» выставляется, если работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.

Оценка «хорошо» выставляется, если работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент выполнил задание, однако не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент не выполнил задание, или выполнил его формально, ответил на заданный вопрос, при этом не ссылался на мнения учёных, не трактовал нормативно-правовые акты, не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, то есть в целом цель реферата не достигнута.

**Темы докладов, рефератов для самостоятельной работы студентов по дисциплине «Трудовое право»**

1. Право работника на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации.

2. Методы правового регулирования оплаты труда в условиях формирования рынка.

3. Система тарифов, ее основные элементы.

4. Оплата труда работников бюджетной сферы.

5. Переводы на другую работу.

6. Особенности правового регулирования труда женщин, а также работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами их семей.

7. Труд молодёжи.

8. Охрана труда инвалидов.

9. Соглашение и коллективные договоры на современном этапе.

10. Роль и значение локальных норм права на современном этапе.

11. Роль трудового договора в формировании рынка труда.

12. Материальная ответственность субъектов трудового правоотношения.

13. Охрана труда по российскому трудовому праву

14. Аттестация в трудовой деятельности.

15. Забастовка как крайняя мера разрешения трудового конфликта.

16. Испытание при приёме на работу.

17. Правовые последствия незаконного увольнения.

18. Материальная ответственность предприятия за вред, причиненный работнику повреждением его здоровья при исполнении им своих трудовых обязанностей.

19. Трудовые споры.

20. Особенности рассмотрения трудовых споров работников отдельных категорий.

21. Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения.

22. Профсоюзы в сфере труда.

23. Увольнение работника.

24. Международно-правовое регулирование труда.

25. Судебная практика и ее роль в применении норм трудового законодательства.

**4.2.4. Тестовые задания для дифференцированного зачета**

**1.Трудовое законодательство РФ регулирует трудовые отношения всех работников, работающих:**

а) только на государственных предприятиях

б) только в частных организациях

в) во всех организациях любой формы собственности

г) только в коммерческих организациях

**2. Основной источник трудового права РФ:**

а) Основы законодательства о труде

б) КЗоТ РФ.

в) Трудовой Кодекс РФ.

г) Федеральный закон « О занятости населения в РФ »

**3. Предметом трудового права являются:**

а) трудовые отношения

б) имущественные и личные неимущественные отношения

в) отношения тесно связанные с трудовыми.

г) отношения между членами профсоюза и профсоюзом

**4. Трудовые отношения — это отношения между:**

а) работниками

б) работником и работодателем

в) работодателями

г) работодателями и органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

**5.Отношения тесно связанные с трудовыми:**

а) отношения по обеспечению занятости и трудоустройству

б) социально партнёрские отношения

в) отношения по обеспечению дисциплины труда на производстве.

г) отношения по оплате труда

**6. Трудовые правоотношения возникают:**

а) из всех юридических фактов.

б) из правомерных действий сторон.

в) из трудового договора.

г) из неправомерных действий сторон

**7. Субъекты трудового правоотношения:**

а) Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и Правительство РФ

б) общероссийское объединение работодателей и общероссийское объединение профсоюзов

в) работник и работодатель

г) профсоюзная организация и работодатель

**8. Трудовое законодательство в полной мере не распространяется на:**

а) работников государственных предприятий

б) военнослужащих

в) работников акционерных обществ

г) сезонных работников

**9. Федеральные органы государственной власти принимают обязательные для применения на всей территории Российской Федерации федеральные законы и иные нормативно-правовые акты, устанавливающие:**

а) порядок заключения, изменения, расторжения трудовых договоров

б) частичную или полную оплату питания работников

в) оздоровление и отдых работников и членов их семей

г) системы оплаты труда

**10. Нормативные акты, принимаемые работодателями, за исключением работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством:**

а) централизованные акты

б) локальные акты

в) отраслевые акты

г) территориальные акты

**11. Федеральные органы государственной власти принимают обязательные для применения на всей территории Российской Федерации федеральные законы и иные нормативно-правовые акты, устанавливающие:**

а) обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам

б) социально-трудовые отношения в организации

в) оздоровление и отдых работников и членов их семей

г) режим труда и отдыха

**12. К каким НПА можно отнести Указы Президента РФ, Постановления Правительства:**

а) федеральным законам

б) подзаконным актам

в) локальным актам

г) актам субъектов РФ

**13. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора:**

а) 16 лет

б) 14 лет

в) 18 лет

г) 25 лет

**14. Заключать трудовые договора в качестве работодателей имеют право физические лица:**

а) достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской правоспособности

б) достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности

в) не достигшие возраста 18 лет - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме

г) достигшие возраста 16 лет

**15. Трудовая правосубъектность организации-работодателя возникает:**

а) с момента государственной регистрации

б) с момента заключения трудового договора с работником

в) с момента разработки учредительных документов

г) с момента получения лицензии на ведение определенной деятельности

**16. Правовой статус, предусматривающий права и обязанности для каждого вида субъектов трудовых отношений:**

а) специальный

б) общий

в) главный

г) дополнительный

**17. Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но признанные судом недееспособными:**

а) могут заключать трудовые договоры самостоятельно

б) не могут заключать трудовые договоры самостоятельно, от их имени выступают опекуны

в) не могут заключать трудовые договоры самостоятельно, от их имени выступают попечители

г) не могут заключать трудовые договоры вообще

**18. С какого возраста гражданин может вступить в профессиональные союзы:**

а) 18 лет

б) 14 лет

в) 20 лет

г) 16 лет

**19. Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право заключать трудовые договора с работниками:**

а) самостоятельно

б) только с письменного согласия попечителя

в) только с письменного согласия опекуна

г) только с письменного согласия органа опеки и попечительства

**20. Правовой акт, регулирующий социально трудовые отношения в организации, и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей:**

а) социально-партнёрское соглашение

б) коллективный договор

в) правила внутреннего трудового распорядка

г) трудовой договор

**21. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:**

а) трудовая функция

б) об испытании

в) о видах и условиях дополнительного страхования работника

г) об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи

**22. Безработными не могут быть признаны**

а) лица, не достигшие 18 лет

б) лица, которым назначена пенсия по старости

в) лица, впервые ищущие работу

г) отказавшиеся от одного варианта подходящей работы

**23. Необоснованный отказ в приеме на работу:**

а) допускается по усмотрению администрации

б) не допускается

в) не допускается только для граждан моложе 18 лет

г) допускается

**24. Испытательный срок не устанавливается при приеме на работу:**

а) лиц до 1 8 лет

б) женщин

в) лиц, имеющих высшее образование

г) лиц, заключивших трудовой договор на срок более двух месяцев

**25. Перевод на другую постоянную работу в другую организацию допускается:**

а) только с письменного согласия работника

б) только с разрешения работодателя

в) только в соответствии с медицинским заключением

г) по устной просьбе работника

**26. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия**

а) место работы

б) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока

в) о неразглашении охраняемой законом тайны

г) об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи

**27. Безработными не могут быть признаны:**

а) лица, не достигшие 20 лет

б) лица, осужденные по решению суда к лишению свободы

в) лица, впервые ищущие работу

г) лица, один раз отказавшиеся от получения профессиональной подготовки

**28. Решение о назначении пособия по безработице принимается:**

а) с момента подачи необходимых документов

б) одновременно с решением о признании гражданина безработным

в) после отказа безработного от двух вариантов подходящей работы

г) с момента трудоустройства

**29. Трудовой договор заключается:**

а) в устной форме

б) в письменной форме

в) в любой форме, предусмотренной сторонами

г) в нотариальной форме

**30. Каким документом оформляется прием работника на работу:**

а) заявлением

б) приказом (распоряжением) администрации организации

в) уставом организации-работодателя

г) трудовым договором

**31.Граждане вправе обжаловать решения, действия, бездействия органов службы занятости:**

а) в вышестоящий орган службы занятости

б) в суд

в) в комиссию по трудовым спорам

г) в местную администрацию

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

а) паспорт

б) справку о составе семьи

в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

г) характеристику

**33. Какой предельный срок действия установлен для срочного трудового договора:**

а) 5 лет

б) 3 года

в) 2 года

г) 7 лет

**34.Выплата пособия по безработице прекращается в случае:**

а) осуждения лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы

б) отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы

в) явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения

г) призыва работника на военные сборы

**35.Трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу:**

а) сезонная работа

б) временная работа

в) общественная работа

г) постоянная работа

**36. Запрещается отказывать в заключении трудового договора:**

а) лицам, не достигшим возраста 18 лет

б) женщинам по мотивам, связанным с беременностью

в) работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя

г) по основаниям, связанным с деловыми качествами работника

**37. Заключение трудового договора с лицами в случае получения основного общего образования допускается:**

а) с 15 лет

б) с 18 лет

в) с 16 лет

г) с 14 лет

**38. При заключении трудового договора испытательный срок устанавливается:**

а) по соглашению сторон

б) по инициативе работодателя

в) по требованию профсоюзного органа

г) по желанию работника

**39. В течение какого срока со дня фактического допущения работника к работе, работодатель должен заключить трудовой договор:**

а) 1 месяца

б) не позднее 3-х дней

в) 6 месяцев

г) не позднее 2-х недель

**40. Снятие с учета в качестве безработного осуществляется в случае:**

а) переезда безработного в другую местность

б) отказа от участия в общественных работах

в) неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем

г) самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости

**41.Гражданам, направленным органами службы занятости на профессиональную подготовку и повышение квалификации, стипендия начисляется:**

а) с первого дня их обучения

б) с момента направления

в) со срока, определяемого органом службы занятости

г) не начисляется, выплачивается только пособие по безработице

**42. Срочный трудовой договор может заключаться на срок:**

а) не более 5 лет

б) не более 10 лет

в) не более 1 года

г) не более 3 лет

**43. Продолжительность испытательного срока при приеме на работу:**

а) до 3 месяцев

б) до одного года

в) до одного месяца

г) до 6 месяцев

Тестирование проводится в режиме онлайн-сервиса Google Forms и оценивается по следующему правилу:

результат менее 50% (включая) – оценка «2»;

результат от 51% до 70% (включая) – оценка «3»;

результат от 71% до 89% (включая) – оценка «4»;

результат от 90% (включая) до 100% – оценка «5».

**4.2.4. Экзаменационные билеты.**

Экзаменационный билет состоит из двух частей:

1. Тестирование в режиме онлайн-сервиса Google Forms. Это задание нацелено на выявление уровня усвоения студентами теоретических знаний.

2. Анализ конкретных ситуаций (решение задачи). Это задание предполагает применение норм изученного в рамках дисциплины законодательства, которые студент обязан освоить согласно Программе учебной дисциплины ОП.05 «Трудовое право» и нацелено на выявление практических навыков применения полученных знаний.

**Билет №1**

1. Тест. Вариант №1.

2. Ситуационная задача № 26.

**Билет №2**

1. Тест. Вариант №2.

2. Ситуационная задача № 25

**Билет №3**

1. Тест. Вариант №3.

2. Ситуационная задача № 24

**Билет №4**

1. Тест. Вариант №1.

2. Ситуационная задача № 23

 **Билет №5**

1. Тест. Вариант №2.

2. Ситуационная задача № 22

**Билет №6**

1. Тест. Вариант №3.

2. Ситуационная задача № 21

**Билет №7**

1. Тест. Вариант №1.

2. Ситуационная задача № 20

**Билет №8**

1. Тест. Вариант №2.

2. Ситуационная задача № 19

**Билет №9**

1. Тест. Вариант №3.

2. Ситуационная задача № 18

**Билет №10**

1. Тест. Вариант №1.

2. Ситуационная задача № 17

**Билет №11**

1. Тест. Вариант №2.

2. Ситуационная задача № 16

**Билет №12**

1. Тест. Вариант №3.

2. Ситуационная задача № 15

**Билет №13**

1. Тест. Вариант №1.

2. Ситуационная задача № 14

**Билет №14**

1. Тест. Вариант №2.

2. Ситуационная задача № 13

**Билет №15**

1. Тест. Вариант №3.

2. Ситуационная задача № 12

**Билет №16**

1. Тест. Вариант №1.

2. Ситуационная задача № 11

**Билет №17**

1. Тест. Вариант №2.

2. Ситуационная задача № 10

**Билет №18**

1. Тест. Вариант №3.

2. Ситуационная задача № 9

**Билет №19**

1. Тест. Вариант №1.

2. Ситуационная задача № 8

**Билет №20**

1. Тест. Вариант №2.

2. Ситуационная задача № 7

**Билет №21**

1. Тест. Вариант №3.

2. Ситуационная задача № 6

 **Билет №22**

1. Тест. Вариант №1.

2. Ситуационная задача № 5

**Билет №23**

1. Тест. Вариант №2.

2. Ситуационная задача № 4

**Билет №24**

1. Тест. Вариант №3.

2. Ситуационная задача № 3

**Билет №25**

1. Тест. Вариант №1.

2. Ситуационная задача № 2

**Билет №26**

1. Тест. Вариант №2.

2. Ситуационная задача № 21

**1. Тестовые задания к экзаменационным билетам:**

**Вариант №1**

1. Трудовой кодекс РФ …

1. распространяется на военнослужащих и служащих органов внутренних дел
2. закрепляет договорный метод регулирования трудовых отношений
3. позволяет решать некоторые вопросы, относящиеся к трудовым отношениям, с помощью гражданского права
4. впервые легально закрепляет принципы трудового права
5. предоставляет профессиональным союзам широкие полномочия в сфере установления и применения условий труда
6. определяет круг отношений, регулируемых трудовым законодательством

2. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» содержит особенности регулирования условий труда, касающиеся …

1. дисциплины труда
2. охраны труда
3. оплаты труда
4. материальной ответственности сторон трудового договора
5. гарантий и компенсаций

3. Предусмотренные ст. 129 Трудового кодекса РФ основные понятия в области оплаты труда и определения носят преимущественно … характер

1. социальный
2. организационный
3. политический
4. экономический

4. Задачей трудового законодательства в области оплаты труда является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов …

1. сторон трудовых отношения и их представителей
2. сторон трудового договора
3. сторон трудовых отношений
4. сторон трудовых отношений, их представителей и государства
5. сторон трудовых отношений и государства

5. Отношения по трудоустройству у данного работодателя … трудовым (е) отношениям (я)

1. предшествуют
2. сопутствую
3. сменяют

6. В трудовом договоре преобладают… условия

1. охранительные
2. дополнительные
3. вспомогательные
4. существенные

7. Коллективно-договорные отношения — это … отношения

1. охранительные
2. материальные
3. юридические
4. индивидуальные
5. коллективные
6. общественные

8. Нормы главы 15 Трудового кодекса РФ, посвященной рабочему времени, представляют собой нормы:

1. общие
2. особенные
3. специальные

9. Дополните: Ст. 11 Трудового кодекса РФ гласит, что, «когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения …»

1. трудового права
2. законодательства о труде
3. трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

10. Выступает стороной социального партнерства …

1. военнослужащий
2. преподаватель университета
3. домохозяйка
4. свободный художник
5. капитан речного корабля
6. индивидуальный предприниматель

11. В качестве основной функции трудового права выступает…функция.

1. защитная
2. воспитательная
3. дисциплинарная
4. производственная

12. Ст. 37 Конституции РФ провозглашает…

1. право на профессиональную подготовку и переподготовку
2. право создания профессиональных союзов
3. право на отдых
4. право на защиту от безработицы
5. право на вознаграждение
6. право на трудовые споры
7. свободу труда

13. Ст.227 Трудового кодекса РФ, устанавливающая порядок расследования несчастных случаев на производстве, представляет собой …

1. норму-принцип
2. норму-льготу
3. норму-дефиницию

14. К общеправовым и межотраслевым принципам трудового права, закрепленным в Конституции РФ, относятся принципы …

1. сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений, осуществления государственного контроля (надзора) за соблюдением трудовых прав
2. демократизма, законности, защиты прав и свобод человека, свободы труда
3. обязанности сторон соблюдать условия трудового договора
4. обеспечения права работников на участие в управлении организацией, социального партнерства

15. В понятие «трудовое законодательство» включается …

1. только Трудовой кодекс РФ
2. ТК РФ и иные федеральные законы
3. ТК РФ, иные федеральные законы, законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права
4. ТК РФ, иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права

16. Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется …

1. прокуратурой
2. соответствующей профсоюзной организацией
3. федеральной инспекцией труда
4. уполномоченным по правам человека в РФ

17. Новыми в трудовом праве являются институты……

1. прав профсоюзов в сфере труда
2. социального партнерства
3. обеспечение занятости и трудоустройства

18. Трудовые отношения (ТО) обладают признаками:

1. трудовые отношения возникают по следующим основаниям: трудовой договор; судебное решение; административный акт
2. трудовые отношения предполагают личное выполнение работы
3. трудовые отношения— отношения равноправных и свободных субъектов
4. трудовые отношения возникают в связи с применением живого труда и созданием определенных социальных благ
5. для трудовых отношений не характерно включение работника в трудовой коллектив организации
6. трудовые отношения— возмездные отношения

19. Какие отношения регулируются нормами трудового законодательства Российской Федерации

1. отношения между супругами по поводу уборки жилого помещения работников
2. отношения между заказчиком и подрядчиком по договору подряда
3. отношения, возникающие в связи с отдыхом в выходные и праздничные дни
4. отношения между акционерами и директором акционерного общества
5. отношения, основанные на административном подчинении одной стороны другой
6. отношения, связанные с поступлением гражданина на государственную службу

20. Система источников т рудового права включает …..

1. трудовые обычаи
2. трудовые договоры
3. постановления Пленума Верховного суда РФ
4. нормативные правовые акты субъектов Федерации
5. коллективные договоры и соглашения
6. федеральные нормативные правовые акты

**Вариант №2**

1. Работник, причинивший ущерб, находясь в нетрезвом состоянии, несет ...

1. ответственность, предусмотренную трудовым договором (контрактом)
2. полную материальную ответственность
3. ответственность, предусмотренную коллективным договором
4. ответственность в зависимости от размера ущерба

2. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время …

1. болезни работника
2. отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста
3. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе

3. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников с вредными условиями труда устанавливается в размере не более \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ часов в неделю.

1. 30
2. 36
3. 24
4. 28

4. Допускается ли оплата труда работника в не денежной форме (например, продукцией предприятия)?

1. да, если у предприятия нет на счетах свободны денежных средств
2. да
3. нет
4. да, если между работодателем и работником есть согласие по этому вопросу, но при этом доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы

5. Охрана труда по трудовому праву — это система:

1. санитарно-гигиенических и реабилитационных норм
2. социально-экономических, организационно-технических и санитарно-гигиенических норм
3. санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических норм
4. правовых норм и средств обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности

6. По соглашению сторон может быть расторгнут трудовой договор, заключенный:

1. только на определенный срок в районы Крайнего Севера
2. на неопределенный срок и срочный
3. только на неопределенный срок
4. по уважительным причинам срочный

7. Возмещение ущерба в размере свыше среднего месячного заработка производится:

1. по правилам, предусмотренным коллективным договором
2. путем предъявления иска в КТС
3. путем предъявления иска администрацией (предпринимателем) в районный (городской) суд
4. путем вычета суммы ущерба

8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора …

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

9. Вред, причиненный работнику вследствие умысла потерпевшего, возмещению:

1. не подлежит во всех случаях
2. подлежит частично
3. подлежит в случае увечья
4. подлежит в случае тяжелой травмы

10. Суд по своей инициативе в ходе судебного рассмотрения трудового спора исковые требования по спору изменять:

1. может в случаях, предусмотренных законом
2. может
3. не может
4. может, если об этом просит ответчик

11. Определение: «Продолжительность работы в течение суток (при 5-дневной рабочей неделе), определяемая в переделах установленной законом или коллективным договором недельной нормы рабочего времени, правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности», — соответствует понятию:

1. нормы выработки
2. рабочего времени
3. рабочей смены
4. работы по совместительству

12. Субъектами трудового права России могут быть только граждане:

1. Российской Федерации и лица без гражданства
2. Российской Федерации, иностранные, с двойным гражданством и лица без гражданства
3. Российской Федерации и стран СНГ
4. Российской Федерации и все иностранцы

13. В рабочее время не включается …

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

14. Уголовная ответственность в трудовом праве наступает за:

1. проявление руководящим работником волокиты, бюрократизма
2. невыполнение санитарных норм и правил
3. однократное, грубое нарушение, допущенное руководителем организации
4. нарушение, повлекшие гибель людей, массовые заболевания, отравление людей, задержку выплаты заработной платы

15. Сторонами социального партнерства являются только:

1. работники и уполномоченные государственные органы
2. работодатели и профессиональные союзы
3. работники и работодатели в лице уполномоченных представителей
4. независимые профсоюзы и Объединение работодателей и предпринимателей

16. По правоотношениям коллективные трудовые споры делятся на:

1. споры из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства
2. споры трудового коллектива с администрацией
3. споры профсоюза с администрацией
4. споры трудовых коллективов двух и более предприятий с соответствующим органом управления

 17. Что из перечисленного не относится к видам времени отдыха:

1. нерабочие праздничные дни
2. выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)
3. пропуск по болезни
4. отпуска
5. ежедневный (междусменный) отдых

18. Трудовые споры по подведомственности можно разделить на группы:

1. рассматриваемые администрацией с профсоюзом
2. рассматриваемые в общем порядке
3. рассматриваемые на общем собрании (конференции)
4. рассматриваемые непосредственно судом

19. Распоряжение администрации (работодателя) об удержании суммы ущерба из заработной платы работника делается:

1. не позднее двух недель со дня обнаружения ущерба и обращено к исполнению не ранее 7 дней со дня сообщения об этом работнику
2. не позднее месяца со дня обнаружения ущерба
3. не позднее 1 года со дня обнаружения ущерба
4. на следующий день со дня обнаружения ущерба без сообщения об этом работнику

20. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов за …

1. один месяц
2. две недели
3. два месяца

**Вариант №3**

1. В предмете трудового права центральное место занимают …

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

2. Трудовой распорядок на предприятиях (учреждениях) устанавливается:

1. КоАП
2. Конвенциями МОТ
3. Правилами внутреннего трудового распорядка
4. Генеральными соглашениями

3. Профессиональные союзы несут ответственность:

1. имущественную за ненадлежащее управление фондом обязательного социального страхования
2. гражданско-правовую
3. административную
4. уголовную

4. Предприятие в случае хищения личных вещей работника во время работы материальную ответственность перед ним:

1. несет только на государственных предприятиях
2. несет
3. не несет
4. несет только в случаях, предусмотренных коллективным договором

5. Продолжительность отпуска, предоставляемого женщине по беременности и родам при рождении двух и более детей, составляет:

1. 56 дней до родов и 56 дней после родов
2. 70 дней до родов и 70 дней после родов
3. 86 дней до родов и 86 дней после родов
4. 110 дней до родов и 110 дней после родов

6. Основным направлением деятельности профессиональных союзов является:

1. выполнение функций представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов всех работников организации
2. выполнение функций представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников — членов профсоюза
3. выполнение только представительских функций
4. выполнение только защитных функций социально-трудовых прав и интересов работников-членов профсоюза

7. Трудовая правосубъектность учреждения возникает с момента ...

1. распоряжения о создании учреждения
2. назначения директора (руководителя)
3. утверждения фонда оплаты труда
4. его регистрации, утверждения штатного расписания и открытия в банке счета оплаты труда

8. Коллективный договор заключается на срок:

1. не более 2 лет
2. не более 3 лет
3. на 4 года
4. на 6 лет

9. Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться …

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

10. Решение КТС может быть обжаловано в суд в …

1. семидневный срок со дня провозглашения
2. 10-дневный срок со дня выдачи копии решения
3. двухнедельный срок со дня вынесения решения

11. Временный перевод работника на другую работу в случае производственной необходимости допускается только для:

1. замещения отсутствующего работника
2. предотвращения уничтожения или порчи имущества
3. предотвращения катастрофы, производственной аварии
4. предотвращения несчастных случаев, простоя
5. устранения последствий производственной аварии или катастрофы или стихийного бедствия

12. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда осуществляет(-ют):

1. представитель администрации организации
2. представитель работников организации
3. работники данного предприятия
4. федеральная инспекция труда и ее территориальные органы

13. Определение: «Правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции», — относится к правовому акту, называемому:

1. ФЗ «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»
2. Трудовым кодексом
3. Коллективным договором
4. Соглашением

14. Трудовые отношения основаны на …

1. договоре подряда
2. договоре личного найма
3. трудовом договоре

15. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с … лет

1. 18
2. 15
3. 19
4. 14
5. 16

16. Трудовой арбитраж создается со дня окончания рассмотрения спора в примирительной комиссии в срок:

1. 3 дня
2. 5 дней
3. 7 дней
4. 10 дней

17. При приеме на работу лиц в возрасте до 18 лет медицинские осмотры:

1. обязательны для рабочих, занятых на тяжелых работах
2. обязательны для лиц моложе 21 года
3. обязательны
4. не обязательны

18. Стоимость провоза багажа при переводе работника на работу в другую местность, компенсируется работнику в размере стоимости провоза:

1. 500 кг багажа на работника и по 250 кг — на каждого переезжающего с ним члена семьи
2. 400 кг багажа на работника и по 200 кг — на каждого переезжающего с ним члена семьи
3. 600 кг багажа на работника и по 150 кг — на каждого переезжающего с ним члена семьи
4. 500 кг багажа на работника и 150 кг — на каждого переезжающего с ним члена семьи

19. Привлечение инвалидов к сверхурочным, ночным работам и работам в выходные дни ...

1. не допускается
2. допускается только с согласия профкома
3. допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинскими рекомендациями
4. допускается, если это оговорено коллективным договором

20. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство

1. лишение премии
2. подвергнуть штрафу
3. понизить в должности сроком на 3 месяца
4. замечание, выговор
5. уволить

**2. Ситуационные задачи к экзаменационным билетам:**

**Задача №1**

Дмитриева – государственный гражданский служащий (начальник управления администрации области), в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет учредила общество с ограниченной ответственностью, в котором занимала должность директора. Узнав об этом, глава администрации издал приказ о расторжении контракта с Дмитриевой в связи с нарушением запретов для государственных служащих.

Дмитриева направила в администрацию письменное возражение, в котором указала, сто в период отпуска она фактически не является государственным служащим, а Трудовой Кодекс РФ не содержит для нее запрета на работу по совместительству. Поэтому свое увольнение считает незаконным.

***Применяются ли нормы ТК РФ к государственным служащим? Кто прав? Ваше мнение по существу увольнения Дмитриевой?***

**Задача №2**

ООО «Технология здоровья» объявила о конкурсном наборе фармацевтов. Алтынбаев подал заявление о приеме на эту работу, предоставив диплом об окончании медицинского института в 1988 г. а Алма-Ате Казахской ССР, паспорт гражданина РФ, трудовую книжку с записями о работе участковым педиатром, о 5-летнем стаже работы провизором в аптечной сети «36,6». Последние годы работал менеджером отдела продаж для детей. Ему отказали в приеме документов на конкурс без объявления причин.

Расценивая такой отказ как дискриминацию по признаку национальности, Алтынбаев обратился в суд за разъяснениями в прокуратуру.

***Ваш ответ по существу обращения?***

**Задача №3**

На сайте организации в Интернете размещены Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о персональных данных, Положение о материальном стимулировании работников, должностные инструкции и иные акты работодателя.

Отдел кадров при приеме на работу, ссылаясь на сайт, отбирает у работников расписки о том, что они ознакомлены с опубликованными локальными актами работодателя.

***Соответствует ли закону такой порядок применения ст. 68 ТК РФ?***

**Задача №4**

При проверке мясоперерабатывающего предприятия «Дубковский» государственный инспектор труда обнаружил, что в нем работают Костюков и Грибов в возрасте пятнадцати лет. Костюков – учетчиком на складе готовой продукции. Он принят по устной просьбе отца – водителя того же предприятия. Грибов, отчисленный из средней школы за неуспеваемость, принят подсобным рабочим в цех приемки сырья без согласия родителей.

С какого возраста наступает трудовая правосубъектность граждан и при каких условиях? Есть ли нарушения норм трудового права в указанных отношениях?

**Задача №5**

Главный врач сельской больницы заключил с Тихомировым трудовое соглашение о заготовке дров. Вся работа оценена в 3 тыс. руб. Во время работы у Тихомирова был поврежден глаз, и он предъявил к больнице иск о возмещении вреда.

***Подлежит ли удовлетворению требования Тихомирова? В каких отношениях с больницей находился Тихомиров?***

**Задача №6**

Коллективным договором МУП «Коммунальные системы», заключенными в 2006 г., была предусмотрена обязанность работодателя выплачивать единовременное выходное пособие при увольнении в связи с ограничениями на работу по состоянию здоровья в размере среднемесячного заработка. С 2009 г. никаких решений по данному коллективному договору не принималось; новый заключен не был.

В 2014 г. слесарь Михеев был уволен по п. 8 ч.1 ст. 77 ТК РФ с выплатой двухнедельного выходного пособия.

Однако он настаивал на выплате 100% среднемесячного заработной платы, ссылаясь на коллективный договор, в котором сказано: «Настоящий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не примут новый».

Работодатель был уверен, что с 2009 г. в организации нет коллективного договора.

***Каков срок действия коллективного договора (продление, изменение, заключение нового)? Кто прав в данном случае? Подлежат ли удовлетворению требования Михеева?***

**Задача №7**

По поводу трудоустройства в центр занятости г. Саратова обратился гр. Кулик. Для регистрации в центре занятости Кулик предъявил паспорт гражданина Казахстана и диплом об окончании Кустанайского педагогического института. Инспектор центра потребовал от него миграционную карту, вид на жительство и справку о признании на территории РФ диплома казахстанского вуза. Поскольку таких документов у Кулика не оказалось, в регистрации было отказано.

***Дайте оценку законности требований и действий инспектора.***

**Задача №8**

Антонова была допущена к работе в качестве рабочей конвейера рыбообрабатывающего предприятия. До начала работы она представила в отдел кадров заявление о приеме на работу, трудовую книжку, прошла инструктаж по охране труда. На заявлении есть письменное согласие начальника цеха, который просил ее приступить к работе в тот же день.

Спустя неделю после начала работы Антонова представила медицинское заключение о переводе на легкую работу в связи с беременностью. Поскольку прием на работу так и не был оформлен, директор отказался заключить с ней трудовой договор, и приказал кадровикам вернуть ей трудовую книжку.

Антонова обратилась в суд с иском о признании трудового договора заключенным, об оформлении трудовых отношений, восстановлении ее на работе и взыскания зарплаты за отработанное время.

***Какое решение должен вынести суд?***

**Задача №9**

По запросу прокуратуры и районных центров занятости населения отделением Пенсионного фонда Ярославской области и межрайонной инспекции ФНС в мае 2013 г. представлены следующие сведения о гражданах, которые признаны безработными и получат пособия по безработице:

* Горшков, признанный безработным 1 апреля 2013 г., является с 2009 г. учредителем ООО «Инновационный центр». В 2010, 2011 г. получил дивиденды по итогам деятельности Общества в сумме 2600 и 3100 руб. В 2012 г. дивиденды не начислялись;
* Белоглазова получала пособие в течение 3 месяцев, являясь учредителем ТСЖ «Микрорайон Солнечный»;
* Семенов оказывает гражданам и организациям разовые услуги по представительству их интересов в суде (на основании доверенности) по гражданским спорам и административным правонарушениям;
* Лисовский зарегистрирован в 2006 г. единственным учредителем ООО «Заречное», которое после 2010 г. деятельности не ведет и отчитывается в ФНС нулевым балансом;
* Кузьмин является акционером ОАО «Газпром» (12 акций), ОАО «Ростелеком» (14 акций), ОАО «Охранное агентство «Легион» (20 простых акций);
* Орлова уплачивает в ФНС налог на доходы от сдачи в аренду принадлежащих ей на правах собственности двух квартир.

***Являются ли указанные граждане занятыми? Вправе ли орган занятости снять их учета как безработных граждан? Возможно ли обратное взыскание пособия?***

**Задача** **№10**

Безработный Кириллов обратился в районный центр занятости г. Воронежа с заявлением о подыскании ему подходящей работы по месту жительства родителей в г. Мичуринске Тамбовской области. Специалист центра ответил, что сведениями о вакансиях за пределами Воронежской области не располагает.

Через неделю Кириллов сообщил, что самостоятельно нашел работу в Мичуринске и просил оплатить расходы по переезду. На это юрист центра пояснил, что при самостоятельном трудоустройстве направление не выдается, а расходы по переезду оплачивает работодатель, заключивший с ним трудовой договор.

***Оказывает ли служба занятости услуги по трудоустройству в другой местности? Насколько обоснованы требования Кириллова? С какого момента снимается с учета Кириллов, если он переедет на работу в Мичуринск?***

**Задача №11**

Елизова в соответствии с приказом принята «на период декретного отпуска методиста учебной части Вешняковой». В трудовом договоре срок обозначен аналогично. После выхода Вешняковой из отпуска по уходу за ребенком, достигшим возраста двух лет, Елизова была уволена.

***Есть ли ошибка в оформлении трудовых отношений?***

**Задача №12**

Киселева работала подсобной рабочей в токарном цехе. Приказом директора от 30 мая по согласованию с профкомом подсобным рабочим утверждена новая рабочая инструкция, согласно которой они должны со 2 июня по окончании смены производить уборку металлической стружки и сдачу ее на склад металлолома. Киселева, считая, что это обязанность станочников, отказалась выполнять указанную работу, и была уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

***Законно ли увольнение?***

**Задача №13**

За нарушение правил дорожного движения водитель Угаров был лишен права управлять автомобилем на 6 месяцев.

Приказом по автобазе ему объявлен выговор, и он переведен на это время на ремонтные работы. Однако на новую работу Угаров не вышел, ссылаясь на то, что ремонтником на работу он не поступал. За невыход на работу Угаров уволен за прогул без уважительных причин.

***Правильно ли произведено увольнение?***

**Задача №14**

Определите вид рабочего времени и его продолжительность, который должен (может) быть установлен следующим категориям работников:

* Работнику, занятому на работах с опасными условиями труда:
* Беременной женщине;
* Экономисту, работающему в офисе ООО;
* Инвалиду 2-й группы;
* 17-летнему работнику;
* Работающему аспиранту заочной формы обучения;
* Доярке, работающей в сельской местности;
* Работнику, занятому на работе с химическим оружием;
* Медицинскому работнику;

***В чем различие между сокращенным и неполным рабочим временем?***

**Задача №15**

Учащийся гимназии Турчанинов в возрасте 16 лет поступил подсобным рабочим в тарный цех консервного завода. При заключении трудового договора обусловлено, что в каникулы он работает по общему для всех режиму пять дней в неделю по восемь часов, а в течение учебного года в свободное от занятий время по четыре часа в день на сборке картонной тары.

За первый месяц Турчанинову начислена зарплата по сдельным расценкам за фактически выполненный объем работы, так как полную норму выработки он выполнять не смог. Считая такой расчет неверным, поскольку он работал наравне со всеми 40 часов в неделю, Турчанинов обратился за консультацией к юрисконсульту завода.

***Дайте консультацию о продолжительности рабочего времени работающих учащихся и оплате их труда.***

**Задача №16**

Начальник компрессорной станции предложил группе работников станции выйти на работу в субботу для ремонта насоса, вышедшего из строя накануне. На работу вышли все, кроме Борисова, который заявил, что работать в субботу не может, так как в этот день у него день рождения.

***Каков порядок привлечения работников к работе в выходной день? Может ли Борисов быть подвергнут взысканию за невыход на работу?***

**Задача №17**

Спирин через шесть месяцев после поступления на работу обратился к руководителю организации с просьбой предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

В предоставлении отпуска такой продолжительности ему было отказано потому, что, во-первых, он не проработал полный рабочий год, и, во-вторых, руководство располагает информацией о том, что Спарин ведет переговоры о переходе на работу в другую организацию. Отпуск был предоставлен пропорционально отработанному времени – на 14 календарных дней.

***Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков за первый год работы и за последующие рабочие годы? Прав ли работодатель?***

**Задача №18**

Механик Шаров обратился с заявлением к директору АО «Шейкино» о предоставлении ему ежегодного отпуска продолжительностью 44 календарных дня, включая дополнительные отпуска за вредные условия труда – 7 дней, за ненормированный рабочий день – 3 дня, за стаж работы – 3днф, как донору – 3 дня. Работник отдела кадров заявил, что отпуск может быть предоставлен только на 35 календарных дней, так как к работе сверх установленной продолжительности Шаров не привлекался, отпуск за стаж работы отменен приказом директора, а за донорство уже были предоставлены отгулы.

***Обоснуйте право на каждый вид дополнительного отпуска. Правомерен ли отказ?***

**Задача №19**

Директор объявил формовщику литейного цеха Шагову выговор и лишил его надбавки за работу с вредными условиями труда на один месяц за то, что он в процессе работы вступил в пререкания с мастером участка и оскорбил его. Шагов не согласился с директором, указав в заявлении, что мастер дал ему неграмотные указания. Шагов не стерпел и грубо ответил ему, о чем он теперь сожалеет и просит его простить за несдержанность.

Директор решил, что извинений достаточно, отменил приказ о наказании Шагова.

***Есть ли в поступке Шагова признаки дисциплинарного проступка? Прав ли директор?***

**Задача №20**

Дайте ответы на возникшие в судебной практике вопросы, связанные с расторжением трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей.

***Правомерно ли увольнение, если:***

* После привлечения работника к дисциплинарной ответственности работодатель обнаружил другой поступок, совершенный работником ранее, чем применено первое взыскание;
* Работник отказался от направления в командировку в связи с болезнью и при этом продолжал работать в другой организации на условиях внешнего совместительства;
* Работодателем обнаружено в один день несколько нарушений работником трудовых обязанностей;
* Работник не был ознакомлен с приказом о наложении предыдущих дисциплинарных взысканий;
* В приказе не указан дисциплинарный проступок, послуживший поводом для увольнения.

**Задача №21**

Иванов, работавший инженером-программистом вычислительного центра, был уволен за прогул. Основанием увольнения послужил тот факт, что Иванов в течение недели перед увольнением трижды опоздал на работу и систематически отлучался из отдела.

В судебном заседании представитель ответчика ссылался на Правила внутреннего трудового распорядка организации, в которых указано, что повторное опоздание в течение календарного месяца более чем на два часа приравнивается к прогулу. Кроме того, истец постоянно находится вне рабочего места: 15 января его не было на рабочем месте в общей сложности 4,5 часа, 24 января – 2 часа. Приказ об увольнении издан 28 февраля.

Иванов просил восстановить его на прежней работе, считая, во-первых, что прогула он не совершал, во-вторых, в указанных случаях ни одного взыскания ему не объявлено, кроме того, его увольнение не согласовано с профсоюзом.

***Дайте понятие прогула. Решите ситуацию по существу с учетом порядка применения дисциплинарных взысканий. Какое решение вынесет суд?***

**Задача №22**

Из раздевалки работодателя, где работники оставляют в запираемых шкафчиках личные вещи, похитили часть личных вещей.

Раздевалка запирается, ключ находится у уполномоченного лица работодателя. Работники не причастны к хищению. На записи камеры видеонаблюдения зафиксировано, как неизвестное лицо проникает в раздевалку, взломав замок. Правоохранительные органы не смогли найти преступника.

***Обязан ли работодатель возместить стоимость похищенных вещей?***

**Задача №23**

Сорокин обратился в суд с иском к швейной фабрике «Звезда» о взыскании неполученной части заработной платы за шесть лет и применении ст. 236 ТК РФ о материальной ответственности работодателя.

В судебном заседании представитель ответчика настаивал на применение трехлетнего срока исковой давности, установленного ГК РФ, и взыскании задолженности, образовавшейся только за последние три года.

***Решите дело.***

**Задача №24**

Васильев проработал 4 года на участке термической гальванизации изделий. До 2014 г. на его рабочем месте не проводилось аттестациия рабочих мест по условиям труда. В 2014 г. проведена специальная оценка условий труда, по результатам которой на данном рабочем месте идентифицированы вредные условия труда ( подкласс 3.2).

***Должны ли Васильеву компенсировать вредность за все время работы на этом месте? Куда обращаться?***

**Задача №25**

Левицкая, работавшая по трудовому договору, заключенному на время отсутствия другого работника, избранного депутатом областной Думы, в июне предоставила справку о беременности и заявление с просьбой о заключении с ней договора на неопределенный срок. Работодатель ответил, что постоянной работы для нее нет. В январе следующего года, находясь в отпуске по беременности и родам, она была уволена в связи с выходом замещаемого работника. Левицкая считала, что ее трудовые права нарушены, и настаивала на продолжение трудового договора.

***Законны ли действия работодателя?***

**Задача №26**

В связи с освоением новой продукции в цехе была установлена автоматическая линия и цех переведен на трехсменную работу. В числе работающих были женщины и несовершеннолетние. Им было предложено работать по трехсменному графику или перейти на работу в другой цех. Отказавшиеся были уволены по п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

***Правильно ли поступил работодатель?***

**Пакет экзаменатора.**

**1. Ключ к тестам:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № вопроса | Вариант №1 | Вариант №2 | Вариант №3 |
| 1 | 6 | 2 | 3 |
| 2 | 3,5 | 2 | 3 |
| 3 | 4 | 2 | 2 |
| 4 | 5 | 4 | 2 |
| 5 | 2 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 2 | 2 |
| 7 | 6 | 2 | 4 |
| 8 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 3 | 1 | 3 |
| 10 | 2,5,6 | 3 | 2 |
| 11 | 4 | 3 | 1,2,3,4,5 |
| 12 | 3,4,5,6,7 | 2 | 4 |
| 13 | 3 | 2 | 4 |
| 14 | 2 | 4 | 3 |
| 15 | 4 | 3 | 5 |
| 16 | 3 | 1,2,3 | 4 |
| 17 | 2,3 | 3 | 3 |
| 18 | 2,3,4,6 | 1,2,4 | 4 |
| 19 | 6 | 2 | 3 |
| 20 | 4,5,6 | 3 | 4,5 |
| Всего  | 33 б. | 24 б. | 25 б. |

**Критерии оценок тестирования:**

до 50% - «2»;

50% - до 61% - «3»;

61% - до 85% - «4»;

85% - 100% - «5».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вариант №1: | Вариант №2: | Вариант №3 |
| до 16 (включая) б. – «2»;17 – 21 б. – «3»;22 – 29 б. – «4»30 – 33 б. – «5» | до 12 б. – «2»;12 – 15 б. – «3»;16 – 21 б. – «4»;22 – 24 б. – «5»  | до 12 (включая) б. – «2»;13 – 16 б. – «3»;17 – 22 б. – «4»;23 – 25 б. – «5» |

**2.** **Критерии оценивания при решении задачи (практической ситуации).**

 необходимо ответить на поставленные вопросы, дать пояснение предложенного решения, толкование использованных при решении задачи правовых норм, привести необходимое теоретическое обоснование, по возможности, ссылки на известную судебную практику.

Оценка «5» выставляется, если при решении задачи дан правильный ответ на поставленные вопросы, дано пояснение предложенного решения, толкование использованных правовых норм, приведено необходимое теоретическое обоснование;

Оценка «4» - если при решении задачи дан правильный ответ на поставленные вопросы, правильный подбор нормы, но не дано пояснение предложенного решения, толкование использованных правовых норм;

Оценка «3» - если при решении задачи дан правильный ответ, правильный подбор нормы, но нет вывода и пояснений.

Оценка «2» - если при решении задачи дан неправильный ответ на поставленные вопросы и неправильный подбор нормы.