

Филиал ФГБОУ ВО «АГУ» в г. Белореченске	Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Адыгейский государственный университет» в г. Белореченске
	Фонд оценочных средств
	СМК. ОП - 2/РК - 7.3.3

**УТВЕРЖДАЮ**



Директор филиала ФГБОУ ВО «АГУ»  
 г. Белореченске  
 \_\_\_\_\_ А.К. Тлехатук

01 сентября 2022 г.

**Фонд оценочных средств**

**Б1.О.13 Трудовое право**

**Направление подготовки 40.03.01 Юриспруденция**

**Направленность (профиль): уголовно-правовая**

## 1. Паспорт фонда оценочных средств

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Трудовое право».

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме тестовых заданий, практических задач, курсовых работ, реферата по проблемным темам, опроса и **промежуточной аттестации** в форме вопросов и заданий к зачету и экзамену.

## 2. Перечень формируемых компетенций

Изучение дисциплины «Трудовое право» направлено на формирование следующих компетенций:

Компетенция	Компонентный состав компетенций		
	Знает	Умеет	Владеет
ПК-05 способен применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.	- идентифицировать отраслевую принадлежность правоотношений; применять нормативно — правовые акты к конкретной создавшейся правовой ситуации.	навыками работы с нормативно — правовыми документами; навыками анализа норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности.
ПК- 07 способность владеть навыками подготовки юридических документов	- систему правовых документов, предусматривающихся в конкретных законодательных актах; процессуальные и деловые документы	- разграничивать акты — документы в процессе разрешения юридических дел; соотносить нормы трудового права с анализируемой жизненной ситуацией; делать выводы по содержанию документа.	- навыками толкования юридических документов; навыками составления процессуальных и деловых документов
ПК — 16 способность давать	основные положения, содержание и сущность понятий и категорий	анализировать юридические факты и возникающие в	юридической терминологией; навыками работы

квалифицированны е юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности	трудового права	связи с ними правоотношения, анализировать, толковать и правильно применять нормы трудового права; принимать решения и совершать юридически значимые действия в точном соответствии с действующим трудовым законодательством и иным законодательством, содержащим нормы трудового права.	с правовыми актами; навыками юридического анализа и практического применения норм российского трудового законодательства для решения конкретных практических задач.
---	-----------------	---	---

### 3. Этапы формирования компетенций

№ раздела, темы	Раздел дисциплины, темы	Виды работ		Код компе- тенции	Конкретизация компетенций (знания, умения, навыки)
		ауди- торн ая	СРС		
Тема 1	Предмет, метод и система трудового права	Л, С	О, Т, К.р., П.з., Р	ПК-05	<p><b>Знать:</b> понятия и теоретические положения, регулирующие профессиональную деятельность в области трудового права; законодательные и иные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые и иные, непосредственно с ними связанные правоотношения; специфику действия актов, содержащих нормы трудового права; содержание правовых норм, касающихся принципов трудового права, организации системы регулирования трудовых правоотношений.</p> <p><b>Уметь:</b> применять принципы регулирования трудовых отношений; правильно толковать и применять нормы, предусматривающие специфику регулирования трудовых и производных от них отношений;</p> <p><b>Владеть:</b> навыками работы с нормативно — правовыми документами; навыками анализа норм материального и</p>
Тема 2	Источники трудового права				
Тема 3	Принципы и функции трудового права				
Тема 4	Система правоотношений трудового права				

					<p>процессуального права в профессиональной деятельности; способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.</p>
Тема 5	Понятие и формы социального партнерства			<p>ПК-07, ПК - 16</p>	<p><b>Знать:</b> содержание правовых норм, касающихся заключения трудового договора, коллективных договоров и соглашений ;содержание правовых норм, касающихся регулирования заработной платы, рабочего времени и времени отдыха, дисциплины труда, материальной ответственности, охраны труда, трудовых споров; систему правовых документов, предусматривающихся в конкретных законодательных актах; процессуальные и деловые документы</p> <p><b>уметь:</b> правильно толковать и применять нормы, регламентирующие специальные правила при осуществлении социального партнерства, ведении коллективных договоров и соглашений;</p> <p>определять правильность установления режима рабочего времени в организации; оценивать правомерность установления тех или иных систем оплаты труда; принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом;</p> <p>определять вид материальной ответственности, к которой привлекается работник;</p> <p>определять подведомственность разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;</p> <p>правильно толковать и применять нормы, регламентирующие права и обязанности работника, а также закрепляющие право на судебную защиту в судах по трудовым спорам;</p> <p>составлять юридические документы в области трудовых отношений;</p> <p>правильно, на основе действующего законодательства и судебной практики, квалифицировать факты и</p>
Тема 6	Коллективные договоры и соглашения				
Тема 7	Понятие и формы занятости				
Тема 8	Правовой статус безработных и их социальная поддержка				
Тема 9	Понятие, виды и содержание трудового договора. Заключение трудового договора				
Тема 10	Изменение трудового договора				
Тема 11	Прекращение трудового договора				
Тема 12	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя и работника				
Тема 13	Понятие, виды, режим и учет рабочего времени.				
Тема 14	Понятие и виды времени отдыха				
Тема15	Тарифная система оплаты труда				
Тема16	Гарантии и компенсации				
Тема 17	Виды юридической ответственности				

Тема 18	Трудовая дисциплина. Поощрения за труд				<p>обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника и хозяйственной деятельностью работодателя;</p> <p>давать квалифицированные юридические заключения и консультации по вопросам применения трудового законодательства и локальных нормативных актов.</p> <p><b>владеть:</b> навыками составления документов, связанных с организационно-управленческими отношениями в организации, в том числе приказов о приеме на работу, об увольнении с работы, о наложении дисциплинарного взыскания, об установлении, изменении режима рабочего времени, о направлении работника в отпуск, командировку и т.д.; навыками проведения процедуры разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; навыками составления различных документов, в том числе: протоколов общего собрания работников, заседания комиссии по трудовым спорам, разногласий между сторонами трудового спора; заявления о приеме на работу; проектов трудового договора, коллективного договора и коллективного соглашения, а также навыками подготовки иных юридических документов; навыками юридического анализа и практического применения норм российского трудового законодательства для решения конкретных практических задач.</p>
Тема 19	Дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность				
Тема 20	Понятие и виды материальной ответственности				
Тема 21	Общая характеристика трудовых споров				
Тема 22	Индивидуальные и коллективные трудовые споры				

Л – лекция

С – семинар

О - опрос

Т – тестовые задания

К.р. - курсовая работа

П.з.- практическое задание

Р - реферат

#### 4. Структура фонда оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№	Контролируемые разделы	Код	Наименование
---	------------------------	-----	--------------

п/ п	(темы) дисциплины	контролируемой компетенции (или ее части)	оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	Предмет, метод и система трудового права	ПК-05, ПК-07, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат, курсовая работа	вопросы к зачету
	Источники трудового права	ПК-05, ПК-07, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат, курсовая работа	вопросы к зачету
3	Коллективные договоры и соглашения	ПК-05, ПК-07, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат, курсовая работа	вопросы к зачету
4	Понятие, виды и содержание трудового договора. Заключение трудового договора	ПК-05, ПК-07, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат, курсовая работа	вопросы к экзамену
5	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя и работника	ПК-05, ПК-07, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат, курсовая работа	вопросы к экзамену
6	Понятие, виды, режим и учет рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха	ПК-05, ПК-07, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат, курсовая работа	вопросы к экзамену
7	Дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность	ПК-05, ПК-07, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат, курсовая работа	вопросы к экзамену
8	Понятие и виды материальной ответственности	ПК-05, ПК-07, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат, курсовая работа	вопросы к экзамену
9	Общая характеристика трудовых споров	ПК-05, ПК-07, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат, курсовая работа	вопросы к экзамену
10	Индивидуальные и коллективные трудовые споры	ПК-05, ПК-07, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические	вопросы к экзамену

			задачи, реферат, курсовая работа	
--	--	--	-------------------------------------	--

### 5. Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций

Код и наименование компетенций	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	пороговый	базовый	продвинутый
	Оценка		
	Удовлетворительно /зачтено	Хорошо/зачтено	Отлично /зачтено
ПК-05	<i>Знает:</i> имеет представление о предмете и методах трудового права, знает нормы ТК РФ, но недостаточно раскрывает понятия и теоретические положения, регулирующие профессиональную деятельность в области трудового права.	<i>Знает:</i> демонстрирует хорошие знания содержания нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые и иные, непосредственно с ними связанные правоотношения	<i>Знает:</i> показывает глубокое и полное понимание категорий и основного содержания трудового права; в полном объеме раскрывает понятия и теоретические положения, регулирующие профессиональную деятельность в области трудового права
	<i>Умеет:</i> испытывает сложности при толковании и применении норм, предусматривающих специфику регулирования трудовых и производных от них отношений	<i>Умеет:</i> работать с нормативными правовыми актами и анализировать нормы материального и процессуального права	<i>Умеет:</i> проявляет высокий уровень знаний нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения, и умений применять их в профессиональной деятельности.
	<i>Владеет:</i> с трудом анализирует нормативно-правовые акты	<i>Владеет:</i> некоторыми навыками работы с нормативно — правовыми документами, демонстрирует понимание приобретенных знаний и умений для будущей профессиональной деятельности .	<i>Владеет:</i> навыками работы с нормативно — правовыми документами; навыками анализа норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности.
ПК-07	<i>Знает:</i> имеет представление о системе правовых документов, предусматривающихся в конкретных законодательных актах трудового права.	<i>Знает:</i> демонстрирует знания о системе правовых документов, предусматривающихся в конкретных законодательных актах трудового права	<i>Знает:</i> показывает глубокое и полное понимание о системе правовых документов, предусматривающихся в конкретных законодательных актах трудового права; процессуальные и деловые документы

	<i>Умеет:</i> испытывает некоторые сложности при разграничении актов — документов в процессе разрешения юридических дел.	<i>Умеет:</i> разграничивать процессуальные и деловые документы; составлять юридические документы в области трудовых отношений.	<i>Уметь:</i> проявляет высокий уровень умений при составлении юридических документов в области трудовых отношений
	<i>Владеть:</i> частично владеет навыками составления документов, связанных с организационно-управленческими отношениями в организации.	<i>Владеет:</i> показывает хорошие навыки составления документов, связанных с организационно-управленческими отношениями в организации, в том числе приказов о приеме на работу, об увольнении с работы, о наложении дисциплинарного взыскания, об установлении, изменении режима рабочего времени, о направлении работника в отпуск, командировку.	<i>Владеет:</i> навыками составления документов, связанных с организационно-управленческими отношениями в организации, в том числе приказов о приеме на работу, об увольнении с работы, о наложении дисциплинарного взыскания, об установлении, изменении режима рабочего времени, о направлении работника в отпуск, командировку, а также навыками подготовки иных юридических документов.
ПК - 16	<i>Знает:</i> имеет представление о содержании правовых норм, касающихся заключения трудового договора, коллективных договоров и соглашений; содержание правовых норм, касающихся регулирования заработной платы, рабочего времени и времени отдыха, дисциплины труда, материальной ответственности, охраны труда, трудовых споров	<i>Знает:</i> демонстрирует хорошие знания содержания нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые и иные, непосредственно с ними связанные правоотношения	<i>Знает:</i> показывает глубокое и полное понимание содержания нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые и иные, непосредственно с ними связанные правоотношения
	<i>Умеет:</i> принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством	<i>Умеет:</i> правильно, на основе действующего законодательства и судебной практики, квалифицировать факты и обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника и хозяйственной деятельностью работодателя.	<i>Умеет:</i> правильно, на основе действующего законодательства и судебной практики, квалифицировать факты и обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника и хозяйственной деятельностью работодателя; давать



			квалифицированные юридические заключения и консультации по вопросам применения трудового законодательства и локальных нормативных актов
	<i>Владеет:</i> слабо владеет навыками юридического анализа и практического применения норм российского трудового законодательства для решения конкретных практических задач;	<i>Владеет:</i> обладает некоторыми навыками юридического анализа и практического применения норм российского трудового законодательства для решения конкретных практических задач;	<i>Владеет:</i> обладает необходимыми навыками юридического анализа и практического применения норм российского трудового законодательства для решения конкретных практических задач;

**6. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы:**

**6.1. Текущая аттестация**

- 1) опрос (ПК-05, ПК-07, ПК - 16),
- 2) тестовые задания (ПК-05, ПК-07, ПК - 16),
- 3) реферат (ПК-05, ПК-07, ПК - 166),
- 4) курсовая работа (ПК-05, ПК-07, ПК - 16),
- 5) кейс - задание (ПК-05, ПК-07, ПК - 16),
- 6) практическая задача (ПК-05, ПК-07, ПК - 16).

**6.2. Зачетно-экзаменационные материалы**

**для промежуточной аттестации (зачет, экзамен)**

**Примерный перечень вопросов к зачету (ПК-05, ПК-07, ПК - 16):.**

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Система трудового права.
4. Принципы трудового права.
5. Источники трудового права.
6. Действие нормативных актов о труде во времени.
7. Действие нормативных актов о труде в пространстве и по кругу лиц.
8. Локальные нормативные акты.
9. Система правоотношений в сфере трудового права.
10. Понятие и признаки трудового правоотношения.
11. Содержание трудового правоотношения.
12. Содержание трудового правоотношения.
13. Основания возникновения трудового правоотношения.
14. Основания изменения и прекращения трудовых правоотношений.
15. Понятие коллективных договоров и соглашений.
16. Порядок заключения коллективного договора.
17. Действие коллективного договора.
18. Виды соглашений.
19. Регистрация коллективного договора, соглашения.
20. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.

21. Ответственность сторон социального партнерства.
22. Понятие субъектов трудового права и их классификация.
23. Работник как субъект трудового права.
24. Правовой статус работника.
25. Понятие и виды работодателей.
26. Работодатель как субъект трудового права.
27. Правовой статус работодателя.
28. Профсоюзы как субъекты трудового права.
29. Правовой статус профсоюзов.
30. Права контроля профсоюзов.
31. Ответственность за нарушение прав профсоюзов.

***Критерии оценивания:***

**Оценка «отлично»** выставляется при решенных верно 85 — 100% заданий.

**Оценка «хорошо»** выставляется при решенных верно 70 — 84% заданий.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется при решенных верно 50 — 69% заданий.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется при решенных верно менее 50 % заданий.

**Примерный перечень экзаменационных вопросов (ПК-05, ПК-07, ПК - 16):**

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Система трудового права.
4. Принципы трудового права.
5. Источники трудового права.
6. Действие нормативных актов о труде во времени.
7. Действие нормативных актов о труде в пространстве и по кругу лиц.
8. Локальные нормативные акты.
9. Система правоотношений в сфере трудового права.
10. Понятие и признаки трудового правоотношения.
11. Содержание трудового правоотношения.
12. Содержание трудового правоотношения.
13. Основания возникновения трудового правоотношения.
14. Основания изменения и прекращения трудовых правоотношений.
15. Понятие коллективных договоров и соглашений.
16. Порядок заключения коллективного договора.
17. Действие коллективного договора.
18. Виды соглашений.
19. Регистрация коллективного договора, соглашения.
20. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.
21. Ответственность сторон социального партнерства.
22. Понятие субъектов трудового права и их классификация.
23. Работник как субъект трудового права.
24. Правовой статус работника.
25. Понятие и виды работодателей.
26. Работодатель как субъект трудового права.
27. Правовой статус работодателя.
28. Профсоюзы как субъекты трудового права.
29. Правовой статус профсоюзов.
30. Права контроля профсоюзов.
31. Ответственность за нарушение прав профсоюзов.
32. Понятие и формы занятости.
33. Понятие безработного и его правовой статус.

34. Порядок регистрации безработного.
35. Основания прекращения выплаты пособия по безработице.
36. Понятие трудового договора.
37. Содержание трудового договора.
38. Стороны трудового договора.
39. Виды трудовых договоров.
40. Порядок заключения трудового договора.
41. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора.
42. Гарантии при приеме на работу.
43. Установление испытательного договора.
44. Вступление трудового договора в силу.
45. Понятие и виды переводов на другую работу.
46. Изменение существенных условий трудового договора.
47. Временный перевод на другую работу.
48. Общие основания прекращения трудового договора.
49. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
50. Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации.
51. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников.
52. Расторжение трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности.
53. Расторжение трудового договора в связи с однократным, грубым нарушением работником трудовых обязанностей.
54. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
55. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил при заключении трудового договора.
56. Понятие и виды рабочего времени.
57. Понятие и виды режима рабочего времени.
58. Ненормированный рабочий день.
59. Сменная работа.
60. Разделение рабочего дня на части.
61. Понятие и виды учета рабочего времени.
62. Понятие и виды времени отдыха.
63. Перерыв для отдыха и питания.
64. Виды отпусков.
65. Ежегодный основной отпуск и порядок его предоставления.
66. Продление или перенесение ежегодного отпуска.
67. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы.
68. Понятие гарантий и компенсаций.
69. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
70. Выходные пособия.
71. Понятие заработной платы.
72. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
73. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
74. Понятие нормирования труда.
75. Понятие и содержание дисциплины труда.
76. Правила внутреннего трудового распорядка, уставы и положения о дисциплине труда: общая характеристика.
77. Понятие и виды мер поощрения.
78. Понятие дисциплинарного проступка и ответственности.
79. Меры дисциплинарного взыскания.
80. Порядок применения дисциплинарных взысканий.

- 81.Снятие дисциплинарного взыскания.
- 82.Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
- 83.Понятие и содержание ученического договора.
- 84.Права и обязанности сторон ученического договора.
- 85.Понятие охраны труда.
- 86.Обязанности работодателя в области охраны труда.
- 87.Медицинские осмотры некоторых категорий работников.
- 88.Обязанности работника в области охраны труда.
- 89.Службы и комитеты по охране труда.
- 90.Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.
- 91.Понятие и виды материальной ответственности.
- 92.Виды материальная ответственность работника.
- 93.Полная материальная ответственность работника.
- 94.Порядок возмещения вреда работником.
- 95.Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды.
- 96.Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.
- 97.Понятие и виды трудовых споров.
- 98.Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах.
- 99.Трудовые споры, рассматриваемые непосредственно в судах.
- 100.Порядок создания КТС.
- 101.Компетенция КТС.
102. Рассмотрение трудового спора в КТС.
103. Исполнение решений КТС и суда.
104. Сроки обращения в суд и КТС за разрешением трудового спора.
105. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
106. Органы, рассматривающие коллективные трудовые споры.
107. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
- 108.Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
109. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
- 110.Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.
- 111.Порядок объявления забастовки.
112. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
113. Незаконные забастовки.
114. Запрещение локаута.
115. Ответственность работников за незаконные забастовки.
116. Виды ответственности за нарушение нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
117. Особенности регулирования труда сезонных работников.
118. Особенности регулирования труда совместителей.
119. Особенности регулирования труда педагогических работников.
120. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.

***Критерии оценивания:***

- Оценка «отлично»** выставляется при решенных верно 85 — 100% заданий.
- Оценка «хорошо»** выставляется при решенных верно 70 — 84% заданий.
- Оценка «удовлетворительно»** выставляется при решенных верно 50 — 69% заданий.
- Оценка «неудовлетворительно»** выставляется при решенных верно менее 50 % заданий.

## **7. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

### **7.1. Методические рекомендации к сдаче зачета**

Промежуточный зачет по предмету «Трудовое право», изучаемому в течение учебного года, является формой контроля усвоения обучающимся части учебной программы по данной дисциплине, выполнения практических, контрольных, реферативных работ.

Результат сдачи зачета по учебному курсу «Трудовое право» оценивается как итог деятельности студента в семестре, а именно — по посещаемости лекций, результатам работы на практических занятиях, выполнения самостоятельной работы. При этом допускается на очной форме обучения пропуск не более 20% занятий, с обязательной отработкой пропущенных семинаров. Студенты, у которых количество пропусков превышает установленную норму, не выполнившие все виды работ и неудовлетворительно работавшие в течение семестра, проходят собеседование с преподавателем, который опрашивает студента на предмет выявления знания основных положений дисциплины.

### **7.2. Методические рекомендации к сдаче экзамена**

В соответствии с учебным планом промежуточной формой аттестации является экзамен. Экзамен по дисциплине «Трудовое право» преследует цель оценить работу студента за курс, поручение теоретических знаний, их прочность, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение применять полученные знания для решения практических задач. Форма проведения экзамена (устно или письменно) устанавливается решением кафедры.

Экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы по всей учебной программе дисциплины.

Результат сдачи экзамена заносится преподавателем в экзаменационную ведомость и зачетную книжку.

### **7.3. Методические рекомендации к оценке курсовой работы**

Основные критерии оценки курсовой работы вытекают из предъявленных к ней требований, такими критериями являются следующие.

- 1) Умение разобраться в затронутых проблемах.
- 2) Творческий подход к рассматриваемой проблеме.
- 3) Полнота решения всех тех задач, которые автор сам поставил себе в работе.
- 4) Грамотность, логичность в изложении материала.
- 5) Качество оформления.

Оценка «отлично» ставится за работы, в которых содержатся элементы научного творчества, делаются самостоятельные выводы, дается аргументированная критика и самостоятельный анализ фактического материала на основе глубоких знаний литературных источников по выбранной теме.

Оценка «хорошо» ставится тогда, когда в работе, выполненной на достаточном теоретическом уровне, полно и всесторонне освещаются вопросы темы, но нет должной степени творчества.

Оценке «удовлетворительно» соответствуют работы, в которых правильно освещены основные вопросы темы, но нет должной степени творчества.

Оценку «неудовлетворительно» студенты получают в случаях, когда не могут ответить на замечания рецензента, не владеют материалом работы, не в состоянии дать объяснения выводам и теоретическим положениям данной проблемы.

## **ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ОПРОСА**

### **Перечень контрольных вопросов к модулю 1:**

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Система трудового права.
4. Принципы трудового права.
5. Источники трудового права.
6. Локальные нормативные акты.
7. Система правоотношений в сфере трудового права.
8. Понятие и признаки трудового правоотношения.
9. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
10. Понятие коллективных договоров и соглашений.
11. Виды и порядок их заключения.
12. Ответственность сторон социального партнерства.
13. Понятие субъектов трудового права и их классификация.
14. Работник как субъект трудового права.
15. Правовой статус работника.
16. Понятие и виды работодателей.
17. Работодатель как субъект трудового права.
18. Профсоюзы как субъекты трудового права.

### **Перечень контрольных вопросов к модулю 2:**

1. Понятие и формы занятости.
2. Понятие безработного и его правовой статус.
3. Порядок регистрации безработного.
4. Основания прекращения выплаты пособия по безработице.
5. Понятие, содержание и виды трудового договора.
6. Порядок заключения трудового договора.
7. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора.
8. Установление испытательного договора.
9. Понятие и виды переводов на другую работу.
10. Изменение существенных условий трудового договора.
11. Временный перевод на другую работу.
12. Общие основания прекращения трудового договора.
13. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
14. Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации.
15. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников.
16. Расторжение трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности.
17. Расторжение трудового договора в связи с однократным, грубым нарушением работником трудовых обязанностей.
18. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
19. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил при заключении трудового договора.

### **Перечень контрольных вопросов к модулю 3:**

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Понятие и виды режима рабочего времени.
3. Ненормированный рабочий день.
4. Сменная работа.
5. Разделение рабочего дня на части.
6. Понятие и виды учета рабочего времени.
7. Понятие и виды времени отдыха.

8. Перерыв для отдыха и питания.
9. Виды отпусков.
10. Ежегодный основной отпуск и порядок его предоставления.
11. Продление или перенесение ежегодного отпуска.
12. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы.
13. Понятие гарантий и компенсаций.
14. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
15. Выходные пособия.
16. Понятие заработной платы.
17. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
18. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
19. Понятие нормирования труда.

#### **Перечень контрольных вопросов к модулю 4:**

1. Понятие и содержание дисциплины труда.
2. Правила внутреннего трудового распорядка, уставы и положения о дисциплине труда: общая характеристика.
3. Понятие и виды мер поощрения.
4. Понятие дисциплинарного проступка и ответственности.
5. Меры дисциплинарного взыскания.
6. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
7. Снятие дисциплинарного взыскания.
8. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
9. Понятие и содержание ученического договора.
10. Права и обязанности сторон ученического договора.

#### **Перечень контрольных вопросов к модулю 5:**

1. Понятие охраны труда.
2. Обязанности работодателя в области охраны труда.
3. Медицинские осмотры некоторых категорий работников.
4. Обязанности работника в области охраны труда.
5. Службы и комитеты по охране труда.
6. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.
7. Понятие и виды материальной ответственности.
8. Виды материальной ответственности работника.
9. Полная материальная ответственность работника.
10. Порядок возмещения вреда работником.
11. Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды.
12. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

#### **Перечень контрольных вопросов к модулю 6:**

1. Понятие и виды трудовых споров.
2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах.
3. Трудовые споры, рассматриваемые непосредственно в судах.
4. Порядок создания КТС.
5. Компетенция КТС.
6. Рассмотрение трудового спора в КТС.
7. Исполнение решений КТС и суда.
8. Сроки обращения в суд и КТС за разрешением трудового спора.
9. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
10. Органы, рассматривающие коллективные трудовые споры.
11. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
12. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
13. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

14. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.
15. Порядок объявления забастовки.
16. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
17. Незаконные забастовки.
18. Запрещение локаута.
19. Ответственность работников за незаконные забастовки.



**Фонд тестовых заданий  
по дисциплине Трудовое право  
Модуль 1.**

1. В сфере пересечения предметов каких отраслей права находятся отношения по компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением работника?
  - а) трудового и административного права;
  - б) трудового права и права социального обеспечения;
  - в) трудового и гражданского права;
  - г) трудового и уголовного права.
2. Какая функция трудового права преимущественно реализуется в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»?
  - а) защитная;
  - б) производственная;
  - в) регулятивная;
  - г) воспитательная.
3. В какой из указанных норм права реализуется принцип свободы труда?
  - а) в ст. 78 Трудового кодекса РФ — увольнение по соглашению сторон;
  - б) в ст. 80 Трудового кодекса РФ — увольнение по инициативе работника;
  - в) в ст. 81 Трудового кодекса РФ — увольнение по инициативе работодателя;
  - г) в ст. 83 Трудового кодекса РФ — увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
4. В каком виде кооператива на труд членов кооператива Трудовой кодекс распространяется в полном объеме?
  - а) в сельскохозяйственном кооперативе;
  - б) в производственном кооперативе;
  - в) потребительском кооперативе.
5. Правомерно ли наложение выговора за прогул на гражданина, работающего по гражданско-правовому договору?
  - а) да;
  - б) да, с согласия профсоюза;
  - в) да, с согласия государственной инспекции труда;
  - г) нет.
6. Какое средство метода применено в ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ, запрещающей расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами?
  - а) предписание;
  - б) запрет;
  - в) дозволение;
  - г) рекомендация.
7. Является ли источником Трудового права коллективный договор?
  - а) да;
  - б) да, по решению суда;
  - в) да, при наличии соответствующего предписания государственной инспекции труда;
  - г) нет.
8. В каком порядке принимаются правила внутреннего Трудового распорядка?
  - а) работодателем единолично;
  - б) на общем собрании работников;
  - в) работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;
  - г) работодателем с согласия профсоюза.
9. В каком порядке принимается коллективный договор?
  - а) работодателем единолично;
  - б) на общем собрании работников;

- в) работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;
- г) работодателем с согласия профсоюза.

10. Являются ли субъектами трудового права военнослужащие, исполняющие обязанности военной службы?

- а) да;
- б) являются лишь в части оснований прекращения отношений;
- в) являются лишь в части поощрений за службу;
- г) нет.

11. Требуется ли учет мнения представительного органа работников организации при внесении изменений в Устав организации?

- а) да;
- б) да, на государственном предприятии;
- в) да, в акционерном обществе;
- г) нет.

12. Необходим ли учет мнения представительного органа работников организации при внесении изменений в положение об оплате труда?

- а) да;
- б) да, на государственном предприятии;
- в) да, в акционерном обществе;
- г) нет.

13. Какой вид коллективного соглашения заключается с участием Правительства РФ?

- а) генеральное соглашение;
- б) региональное соглашение;
- в) отраслевое — тарифное соглашение;
- г) территориальное соглашение.

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

- а) генерального соглашения;
- б) регионального соглашения ;
- в) отраслевого — тарифного соглашения;
- г) территориального соглашения.

15. В каком порядке изменяется и дополняется коллективный договор?

- а) по приказу работодателя;
- б) по решению профсоюзной организации;
- в) по взаимному согласию работодателя и представителей работников в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора;
- г) по решению суда.

16. 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.

17. 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.

18. На государственных гражданских служащих трудовое законодательство:
- а) распространяется;
  - б) распространяется с особенностями, предусмотренными законодательством о государственной гражданской службе
  - в) не распространяется.
19. Субъектами трудового права являются:
- а) государство;
  - б) Министерство здравоохранения и социального развития РФ;
  - в) граждане РФ;
  - г) трудовой коллектив организации;
  - д) акционерные общества.
20. Нормам трудового законодательства обязан подчиняться работодатель:
- а) юридическое лицо;
  - б) индивидуальный предприниматель;
  - в) физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем.
21. Являются ли субъектами трудового права военнослужащие, исполняющие обязанности военной службы?
- а) да;
  - б) являются лишь в части оснований прекращения отношений;
  - в) являются лишь в части поощрений за службу;
  - г) нет.
22. Предметом трудового права являются:
- а) трудовые отношения;
  - б) трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;
  - г) трудовые и гражданско-правовые отношения;
  - д) гражданско-правовые отношения.
23. К принудительному труду относятся:
- а) работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе
  - б) работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров
  - в) работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия
  - г) нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере.
24. Трудовые отношения - это:
- а) одна из важнейших, ведущих отраслей права РФ, играющая первостепенную роль в регулировании трудовых отношений работников с работодателями независимо от их организационно-правовых форм
  - б) отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка
  - в) право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
25. Что означает принцип свободы труда?
- а) обязанность возмещения вреда, причиненного работнику
  - б) обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора
  - в) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве
  - г) право на труд, который каждый свободно выбирает и на который соглашается.

## Модуль 2.

1. По достижении какого возраста допускается заключение трудового договора (по общему правилу)?
  - а) 14 лет;
  - б) 15 лет;
  - в) 16 лет;
  - г) 18 лет.
2. Могут ли в трудовом договоре содержаться условия о неразглашении работником сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей?
  - а) да;
  - б) да, но только в исключительных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами;
  - в) да, с согласия профсоюза;
  - г) нет.
3. В каком порядке устанавливается испытание при приеме на работу (по общему правилу)?
  - а) в обязательном порядке для всех работников;
  - б) по соглашению сторон;
  - в) только в случаях, предусмотренных законодательством;
  - г) по усмотрению работодателя.
4. Какая продолжительность испытательного срока может быть установлена при приеме на работу (по общему правилу)?
  - а) до 3 месяцев;
  - б) до 6 месяцев;
  - в) до 9 месяцев;
  - г) до 12 месяцев.
5. Требуется ли согласие работника при перемещении его в другое структурное подразделение в той же местности с сохранением прежних существенных условий труда?
  - а) да;
  - б) да, но только в исключительных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами;
  - в) да, но при условии согласия профсоюза;
  - г) нет.
6. На какой срок может производиться перевод работника на другую работу в случае производственной необходимости (по общему правилу)?
  - а) до одного месяца;
  - б) на все время производственной необходимости;
  - в) до одного месяца в течение календарного года;
  - г) до одного календарного года.
7. За какой срок работник должен предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию (по общему правилу)?
  - а) за 2 месяца;
  - б) за 2 недели;
  - в) за 3 недели;
  - г) за 3 дня.
8. Допускается ли прекращение трудового договора с главным бухгалтером за утрату доверия со стороны работодателя?
  - а) да;
  - б) да, но при условии согласия профсоюза;
  - в) да, но при условии согласия государственной инспекции труда;
  - г) нет.

9. Допускается ли прекращение трудового договора с руководителем организации за совершение аморального проступка?
- а) да;
  - б) да, но при условии согласия профсоюза;
  - в) да, если это предусмотрено трудовым договором;
  - г) нет.
10. Допускается ли автоматическое прекращение трудового договора с работниками организации при смене собственника имущества организации?
- а) да;
  - б) да, но при условии согласия профсоюза;
  - в) да, если это предусмотрено трудовым договором;
  - г) нет.
11. Допускается ли автоматическое прекращение трудового договора с руководителем организации при смене собственника имущества организации?
- а) да;
  - б) да, но при условии согласия профсоюза;
  - в) да, если это предусмотрено трудовым договором;
  - г) нет.
12. Допускается ли автоматическое прекращение трудового договора с главным бухгалтером организации при смене собственника имущества организации?
- а) да;
  - б) да, но при условии согласия профсоюза;
  - в) да, если это предусмотрено трудовым договором;
  - г) нет.
13. В каком размере выплачивается выходное пособие при увольнении работника в связи с сокращением штата (по общему правилу)?
- а) в размере двухнедельного среднего заработка;
  - б) в размере среднего месячного заработка;
  - в) в размере среднего заработка за 2 месяца;
  - г) в размере среднего заработка за 3 месяца.
14. Аннулирование трудового договора означает:
- а) прекращение трудового договора;
  - б) расторжение трудового договора;
  - в) незаключение трудового договора.
15. Какое правомочие предоставляет законодатель работодателю:
- а) может аннулировать трудовой договор;
  - б) обязан аннулировать трудовой договор.

### Модуль 3.

1. Какова нормальная продолжительность рабочего времени?
- а) 36 часов в неделю;
  - б) 40 часов в неделю;
  - в) 46 часов в неделю;
  - г) 50 часов в неделю.
2. Кому из перечисленных работников работодатель обязан установить сокращенное рабочее время?
- а) беременной женщине;
  - б) работающему пенсионеру;
  - в) работникам в возрасте до 18 лет;
  - в) председателю выборного профсоюзного органа.
3. Кому из перечисленных работников по их просьбе работодатель обязан установить неполное рабочее время?
- а) беременной женщине;

- б) работающему пенсионеру;
  - в) работникам в возрасте до 18 лет;
  - в) председателю выборного профсоюзного органа.
4. Какова предельно допустимая продолжительность сверхурочных работ в течение года?
- а) 130 часов;
  - б) 120 часов;
  - в) 100 часов;
  - г) 4 часа.
5. Какова продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для работников в возрасте до 18 лет?
- а) 28 календарных дней;
  - б) 31 календарный день;
  - в) 36 календарных дней;
  - г) 40 календарных дней.
6. Виды рабочего времени:
- а) сокращенное рабочее время;
  - б) ненормированное рабочее время;
  - в) неполное рабочее время;
  - г) нормальная продолжительность рабочего время.
7. Допускается ли разделение отпуска на части?
- а) не допускается;
  - б) допускается по соглашению между работником и работодателем;
  - в) допускается по желанию работника;
  - г) допускается по волеизъявлению работодателя.
8. Какова продолжительность дополнительного отпуска за работу в районах Крайнего Севера?
- а) 14 календарных дней;
  - б) 16 календарных дней;
  - в) 24 календарных дня;
  - г) 30 календарных дней.
9. Каков допустимый размер ежемесячных удержаний из заработной платы (по общему правилу)?
- а) не более 20% зарплаты;
  - б) не более 25% зарплаты;
  - в) не более 50% зарплаты;
  - г) не более 75% зарплаты.
10. В течение какого периода производится выплата всех причитающихся работнику сумм в случае его увольнения?
- а) не позднее следующего дня после увольнения;
  - б) в день увольнения;
  - в) в течение трех дней после увольнения;
  - г) в течение месяца после увольнения.
11. В течение какого периода производится выплата работнику отпускных?
- а) не позднее чем за один день до начала отпуска;
  - б) не позднее чем за 3 дня до начала отпуска;
  - в) в первый день отпуска;
  - г) в последний день отпуска.
12. Каковы сроки выплаты заработной платы?
- а) не реже чем один раз в два месяца;
  - б) не реже чем один раз в месяц;
  - в) не реже чем каждые полмесяца;
  - г) не реже чем раз в неделю.

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

- а) в размере, определяемом соглашением сторон;
- б) не менее чем в полуторном размере;
- в) не менее чем в двойном размере;
- г) в тройном размере.

14. Допускается ли компенсация сверхурочных работ предоставлением дополнительного времени отдыха?

- а) нет;
- б) да, по желанию работника;
- в) да, по желанию работодателя;
- г) да.

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

- а) в двойном размере;
- б) в полуторном размере;
- в) за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере;
- г) в размере, установленном по соглашению сторон.

#### Модуль 4.

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

- а) да;
- б) да, с согласия профсоюза;
- в) да, с согласия государственной инспекции труда;
- г) нет.

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

- а) да;
- б) да, но при условии согласия профсоюза;
- в) да, если это предусмотрено трудовым договором;
- г) нет.

3. На кого из перечисленных работников работодатель может наложить дисциплинарное взыскание в виде предупреждения о неполном служебном соответствии?

- а) на руководителя организации;
- б) на главного бухгалтера;
- в) на государственного служащего;
- в) на председателя выборного профсоюзного органа.

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

- а) в течение двух недель;
- б) в течение одного месяца;
- в) в течение шести месяцев;
- г) в течение двенадцати месяцев.

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

- а) на основании решения работодателя с учетом мнения профсоюза;
- б) на собрании профсоюзной организации
- в) на общем собрании работников
- г) единоличным решением работодателя.

6. В каком порядке производится премирование за высокие результаты работы?

- а) по решению профсоюзной организации;
- б) по решению работодателя;

- в) по решению работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа;
- г) по решению работников.

7. Заносится ли дисциплинарное взыскание в трудовую книжку?

- а) да;
- б) да, но при условии согласия профсоюза;
- в) да, если это предусмотрено трудовым договором;
- г) нет.

8. В течение какого периода дисциплинарное взыскание считается действующим?

- а) в течение двух недель с момента наложения взыскания;
- б) в течение одного месяца с момента наложения взыскания;
- в) в течение шести месяцев с момента наложения взыскания;
- г) в течение двенадцати месяцев с момента наложения взыскания.

9. В каком случае дисциплинарное взыскание снимается досрочно автоматически (без издания приказа)?

- а) по решению профсоюза;
- б) по решению работника;
- в) по решению работодателя;
- г) при увольнении работника.

10. Правомерно ли включение в трудовой договор с главным бухгалтером условия о полной материальной ответственности?

- а) да;
- б) да, по соглашению сторон;
- в) да, с согласия выборного профсоюзного органа;
- г) нет.

11. Какова продолжительность срока исковой давности, установленного для привлечения работника к материальной ответственности, если ущерб выявлен по результатам ревизии?

- а) 6 месяцев;
- б) 1 год;
- в) 2 года;
- г) 3 года.

12. В каких пределах несет материальную ответственность руководитель организации за вред, причиненный работодателю?

- а) в пределах среднего заработка;
- б) в пределах трех должностных окладов;
- в) в пределах прямого действительного ущерба;
- г) в полном объеме, включая упущенную выгоду.

13. В каких пределах отвечает работник при неосторожном причинении вреда имуществу работодателя?

- а) в пределах среднего заработка;
- б) в пределах трех должностных окладов;
- в) в пределах прямого действительного ущерба;
- г) в полном объеме, включая упущенную выгоду.

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

- а) в пределах среднего заработка;
- б) в пределах трех должностных окладов;
- в) в пределах прямого действительного ущерба;
- г) в полном объеме, включая упущенную выгоду.

15. Почему в трудовом праве при привлечении работника к материальной ответственности вред называется прямым действительным?

- а) потому что в него включается упущенная выгода;
- б) потому что работник, как правило, отвечает в пределах среднего заработка;



в) потому что в размер ущерба, подлежащего возмещению, не включается упущенная выгода;

г) потому что работник, как правило, отвечает в пределах, прямо указанных работодателем.

16. В каком порядке работник привлекается к материальной ответственности, если размер причиненного вреда превышает величину его средней заработной платы?

а) по распоряжению работодателя;

б) по распоряжению работодателя с согласия профсоюза;

в) в судебном порядке;

г) в договорном порядке.

17. Имеет ли право работодатель самостоятельно понизить работнику размер ущерба, подлежащего возмещению?

а) да;

б) да, с согласия профсоюза;

в) да, с согласия государственной инспекции труда;

г) нет.

18. В каком размере допустимы удержания из заработной платы работника при привлечении его к материальной ответственности (по общему правилу)?

а) 20% заработной платы;

б) 25% заработной платы;

в) 50% заработной платы;

г) 75% заработной платы.

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

а) да;

б) да, с согласия профсоюза;

в) да, с согласия государственной инспекции труда;

г) нет.

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

а) да;

б) да, с согласия профсоюза;

в) да, с согласия государственной инспекции труда;

г) нет.

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

а) да;

б) да, с согласия профсоюза;

в) да, с согласия государственной инспекции труда;

г) нет.

22. Относится ли к несчастному случаю на производстве травма, которая произошла с работником при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя?

а) да;

б) да, с согласия профсоюза;

в) да, с согласия государственной инспекции труда;

г) нет.

## Модуль 5.

1. Работники, осуществляющие деятельность, связанную с источником повышенной опасности, проходят обязательные психиатрические освидетельствования не реже одного раза в:

а) три года;

- б) пять лет;
  - в) срок, устанавливаемый работодателем.
2. Расследование несчастного случая, в результате которого несколько человек получили легкие повреждения, проводится комиссией в течение:
- а) десяти рабочих дней;
  - б) пятнадцати календарных дней;
  - в) трех дней.
3. Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю, расследуется по заявлению пострадавшего со дня поступления указанного заявления в течение:
- а) десяти рабочих дней;
  - б) двух недель;
  - в) одного месяца.
4. Групповым несчастным случаем признается случай, когда пострадали:
- а) два человека;
  - б) три человека;
  - в) четыре и более человека.
5. При несчастном случае со смертельным исходом работодатель обязан направить извещение:
- а) в государственную инспекцию труда;
  - б) в ЗАГС;
  - в) в прокуратуру;
  - г) в орган исполнительной власти субъекта РФ;
  - д) в исполнительный орган страховщика;
  - е) территориальное объединение профсоюзов;
  - ж) в объединение работодателей.
6. О случаях острого отравления работодатель сообщает:
- а) в государственную инспекцию труда;
  - б) в орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;
  - в) в территориальный орган Министерства здравоохранения и социального развития РФ;
  - г) в орган Роспотребнадзора;
  - д) в территориальное объединение профсоюзов.
7. Работодатель отказал работнику в оформлении несчастного случая, утверждая, что происшедшее с ним относится к бытовой травме. В связи с возникшими разногласиями работник вправе обратиться:
- а) в суд;
  - б) к государственному инспектору труда;
  - в) к государственному инспектору труда или в суд;
  - г) к государственному инспектору труда, решение которого может быть обжаловано в суд.
8. Комитет по охране труда:
- а) может быть создан в организации;
  - б) должен быть создан в организации.
9. Служба по охране труда создается:
- а) в организациях, осуществляющих педагогическую деятельность;
  - б) в детских дошкольных учреждениях;
  - в) в строительных организациях;
  - г) в организациях пищевой промышленности;
  - д) в органах исполнительной власти субъектов РФ;
  - е) в спортивных организациях.
10. Производственное оборудование, транспортные средства должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь:

- а) заключение государственного инспектора труда;
- б) заключение профсоюзного инспектора труда;
- в) заключение об аттестации;
- г) декларацию о соответствии;
- д) заключение комиссии по охране труда; 6. сертификат соответствия.

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

- а) работодатель;
- б) представитель работодателя;
- в) пострадавший;
- г) доверенное лицо пострадавшего;
- д) государственный инспектор труда;
- е) специалист по охране труда.

12. Несчастный случай на производстве регистрируется работодателем:

- а) в государственной инспекции труда;
- б) в исполнительном органе государственной власти субъекта РФ;
- в) в территориальном объединении профсоюзов;
- г) в журнале регистрации несчастных случаев на производстве.

13. Отношения по материальной ответственности работников в сфере труда тесно связаны с трудовыми отношениями. Эти отношения могут:

- а) предшествовать трудовым отношениям;
- б) возникнуть после прекращения трудовых отношений;
- в) возникнуть в период действия трудовых отношений.

14. Взыскание с работника причиненного им ущерба по распоряжению работодателя производится, если ущерб не превышает:

- а) должностного оклада, тарифной ставки;
- б) половины среднего заработка;
- в) одной трети среднего заработка;
- г) среднего заработка.

15. Взыскание с работника причиненного ущерба производится на основании решения:

- а) КТС;
- б) мирового судьи;
- в) районного суда.

16. До принятия решения о возмещении работником ущерба работодатель обязан:

- а) установить размер причиненного ущерба;
- б) установить причину его возникновения;
- в) создать комиссию для установления причиненного ущерба и причин его возникновения;
- г) истребовать от работника письменное объяснение.

17. Письменный договор о полной материальной ответственности заключается с работником, который несет ответственность:

- а) за порчу вверенных ему ценностей;
- б) за недостачу вверенных ему ценностей;
- в) за порчу и недостачу вверенных ему ценностей.

18. Работодатель вправе заключить договор о полной материальной ответственности со следующими работниками:

- а) уборщицей;
- б) продавцом;
- в) кассиром;
- г) бухгалтером;
- д) заместителем директора организации;
- е) охранником;

ж) консультантом, работающим в торговом зале.

19. Должность работника включена в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002. В этом случае работодатель:

- а) обязан заключить договор о полной материальной ответственности;
- б) вправе заключить договор о полной материальной ответственности.

20. Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между работодателем и:

- а) коллективом бригады;
- б) каждым членом бригады.

### Модуль 6.

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. В районном суде рассматриваются споры по заявлениям работников:
- а) о переводе на более легкую работу в связи с медицинским заключением;
  - б) о незаконном отстранении;
  - в) о разглашении персональных данных работника среди работников структурного подразделения;
  - г) о признании увольнения по собственному желанию незаконным;
  - д) о неправомерности увольнения за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, например, за разглашение охраняемой работником государственной тайны.
16. 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.
17. В случае признания увольнения незаконным районный суд может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение:
- а) по собственному желанию;
  - б) по соглашению сторон;
  - в) по сокращению численности или штата работников.

18. Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора в период рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение:

- а) по истечении срока трудового договора;
- б) по соглашению сторон;
- в) собственному желанию;
- г) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

19. Примириательные 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.

20. 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.

21. Примириательная 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.

22. Рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии оформляется:

- а) решением;
- б) постановлением;
- в) протоколом.

23. При недостижении 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.

24. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника завершается принятием:

- а) решения;
- б) постановления;
- в) определения;
- г) протокола.

25. Рассмотрение коллективного трудового спора в арбитраже завершается принятием:

- а) постановления;
- б) решения;
- в) определения;
- г) протокола;
- д) соглашения.

#### ***Критерии оценивания:***

**Оценка «отлично»** выставляется при решенных верно 85 — 100% заданий.

**Оценка «хорошо»** выставляется при решенных верно 70 — 84% заданий.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется при решенных верно 50 — 69% заданий.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется при решенных верно менее 50 % заданий.

## Темы курсовых работ

1. Трудовая книжка: значение, порядок выдачи и ведения.
2. Трудовой договор: понятие и содержание.
3. Срочный трудовой договор.
4. Заключение трудового договора и оформление приема на работу. Вступление договора в силу.
5. Перевод на другую работу и перемещение. Виды переводов.
6. Перевод на другую работу в случае производственной необходимости.
7. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.
8. Прекращение трудового договора по соглашению сторон и в случае истечения его срока.
9. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
10. Расторжение трудового договора при неудовлетворительном результате испытания.
11. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.
12. Расторжение трудового договора в случае нарушения работником трудовых обязанностей.
13. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации, сокращения численности или штата работников.
14. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, и вследствие нарушения обязательных правил при его заключении.
15. Порядок увольнения работников. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора. Дополнительные гарантии для некоторых категорий работников при увольнении.
16. Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
17. Защита персональных данных работника.
18. Режим рабочего времени: понятие, порядок установления, особые режимы.
19. Ежегодный оплачиваемый отпуск: виды, право на отпуск, исчисление стажа для отпуска.
20. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
21. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: виды, продолжительность, особенности исчисления стажа для него.
22. Порядок предоставления и использования ежегодных отпусков.
23. Методы правового регулирования заработной платы.
24. Оплата труда: понятие, государственные гарантии.
25. Порядок выплаты заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
26. Гарантии и компенсации в сфере труда: понятие и виды.
27. Правовое регулирование служебных командировок. Гарантии и компенсации при направлении работников в командировки.
28. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
29. Меры поощрения за успехи в работе. Поощрения (награждения) за особые трудовые заслуги.
30. Дисциплинарная ответственность по трудовому законодательству. Ее виды.
31. Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Виды дисциплинарных взысканий.
32. Трудовые гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
33. Охрана труда по трудовому праву РФ: понятие, нормы и правила.
34. Расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.
35. Обеспечение права работника на охрану труда.

***Критерии оценивания:***

**Оценка «отлично»** выставляется при решенных верно 85 — 100% заданий.

**Оценка «хорошо»** выставляется при решенных верно 70 — 84% заданий.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется при решенных верно 50 — 69% заданий.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется при решенных верно менее 50 % заданий.



**Кейс-задание**  
**по дисциплине Трудовое право**

**Задания:**

1. Анализ судебной практики по спорам, вытекающим из расторжения трудового договора.
2. Решение казусов по проблемам прекращения трудового договора.
3. Анализ судебной практики по спорам, связанным с невыплатой заработной платы.
4. Анализ судебной практики по спорам, вытекающим из причинения материального ущерба работнику.
5. Анализ судебной практики по вопросам о создании профсоюзов.
6. Решение казусов по проблемам прекращения договора (в форме мини моделей судебного заседания)
7. Анализ судебной практики по спорам, вытекающим из причинения работником ущерба имуществу работодателя.
8. Решение казусов по проблемам применения норм о времени отдыха.
9. Анализ судебной практики по спорам, вытекающим из привлечения к дисциплинарной ответственности.
10. Решение казусов по проблемам применения норм, регламентирующих рабочее время.

***Критерии оценивания:***

**Оценка «отлично»** выставляется при решенных верно 85 — 100% заданий.

**Оценка «хорошо»** выставляется при решенных верно 70 — 84% заданий.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется при решенных верно 50 — 69% заданий.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется при решенных верно менее 50 % заданий.

## **Комплект практических задач По дисциплине Трудовое право**

### **ЗАДАЧА №1**

Для проведения столярных работ поликлиника заключила договор со столяром Скобелкиным, временно нигде не работающим.

По договору Скобелкин обязался в течение сентября оборудовать регистратуру фанерными шкафами с выдвигаемыми ящиками, а администрация уплатить ему 1000 рублей.

Выполняя работу, Скобелкин упал со стремянки, ушибся и в течение двух недель был нетрудоспособен. Поэтому работу он завершил лишь к 17 октября.

При производстве расчета за выполненную работу Скобелкин потребовал, чтобы ему был оплачен листок нетрудоспособности за время болезни, поскольку он получил травму на производстве, а поступление на работу и увольнение с нее должны быть записаны в трудовую книжку для подтверждения стажа работы.

Администрация, отказав Скобелкину в его требованиях, предупредила его, что из причитающейся ему суммы будет произведен вычет полной стоимости испорченных им при раскрое пяти листов фанеры.

Скобелкин, возражая, указал администрации, что порча фанеры должна быть отнесена к случаям нормального производственно-хозяйственного риска, за который он ответственности нести не должен.

1. Дайте характеристику отношений Скобелкина с поликлиникой.
2. Чем отличается трудовой договор от других соглашений о работе, в частности от договора подряда?
3. Был ли между сторонами заключен трудовой договор?
4. Каковы обязательные и дополнительные условия трудового договора?
5. Обоснованы ли требования Скобелкина о выплате пособия по нетрудоспособности и производстве записей в трудовой книжке?
6. Вправе ли Администрация удержать с причитающейся Скобелкину суммы стоимость ущерба?

По статье 702 Гражданского кодекса РФ договор о выполнении данных работ является договором подряда, а не трудовым договором и регулируется нормами Гражданского, а не Трудового кодекса. Таким образом, требования Скобелкина, опирающиеся на Трудовой кодекс неправомерны. По статье 714 подрядчик несёт ответственность за сохранность материалов заказчика, поэтому вычет стоимости фанеры из суммы, положенной Скобелкину администрацией правомерно.

### **ЗАДАЧА № 2**

В связи с реконструкцией города производственные помещения фабрики подлежали сносу. Взамен фабрика получила другое помещение в поселке, находящемся в 15 км от города. Между городом и поселком имеется регулярное железнодорожное и автобусное сообщение. После перевода фабрики в другую местность часть работников отказалась от продолжения работы.

1. Дайте определение перевода на другую работу и его отличие от перемещения.
2. Каков порядок перевода работников на работу в другую местность?
3. Вправе ли администрация обязать работников перейти на работу в другую местность при переводе из одного населенного пункта в другой предприятия, с которым они состоят в трудовых отношениях?
4. Как должна поступить администрация с работниками, отказавшимися от продолжения работы на фабрике после ее перевода из города в поселок?
5. Какие компенсации в этом случае должны быть выплачены работниками при увольнении?

Согласно ст. 72.1. ТК РФ перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором

работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

При перемещении работника у того же работодателя изменение трудовой функции не затрагивается, измениться может рабочее место, структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72.1. ТК РФ).

Такой перевод по инициативе работодателя, является изменением существенных условий трудового договора и допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ). Такое согласие должно быть получено предварительно, до издания приказа о переводе, после ознакомления со всеми условиями той работы, на которую предполагается перевод работника. Перевод на другую работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании подписанных сторонами изменений к трудовому договору. Приказ объявляется работнику под расписку. На основании приказа о переводе, в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п.9 ст.77 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка. Исходя из этого, не позднее чем за два месяца до изменения существенных условий труда администрация предприятия, учреждения, организации должна издать приказ, в котором предупредить об этом работника. Такой приказ издается и тогда, когда предстоят изменения условий труда для всех работников предприятия или его отдельных структурных подразделений. Работники, не согласные на продолжение работы в новых условиях, должны в течение двух месяцев письменно заявить об этом работодателю. Их заявления будут служить основанием для прекращения трудового договора (контракта) по п.9 ст.77 ТК РФ.

### ЗАДАЧА № 3

Поссорившись с одним из своих коллег по работе, Шатров подал заявление об увольнении по собственному желанию.

На другой день был издан приказ об увольнении Шатрова «по соглашению сторон».

Когда Шатров узнал об этом, он потребовал свое заявление обратно.

Администрация возражала, т.к. увольнение уже произведено, по ее мнению, законно.

1. Каковы общие основания прекращения трудового договора?

Согласно статье 77 ТК РФ.

Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

б) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 настоящего Кодекса);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2. Каковы правила увольнения по собственному желанию?

Согласно статье 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3. Должна ли администрация восстановить Шатрова на работе?

Администрация должна восстановить Шатрова на работе, т.к. согласно статье 80 ТК РФ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не

приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

4. Полагается ли компенсация при восстановлении работников на работе и в каком размере?

В случае восстановления незаконно уволенного работника, орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате уволенному работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула (ч. 2 ст. 394 ТК РФ). Ведь в соответствии со ст. 234 Трудового кодекса работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный ему в результате незаконного лишения возможности трудиться. В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в его пользу денежной компенсации морального вреда. Обычно размер этой компенсации определяется в судебном порядке (ч. 9 ст. 394 ТК РФ). Причем при задержке работодателем восстановления гражданина на работе орган, принявший такое решение, выносит определение о выплате работнику среднего заработка за все время задержки (ст. ст. 396 и 234 ТК РФ, п. 2 ст. 106 Закона N 229-ФЗ).

#### ЗАДАЧА №4

Хитрова была принята на завод с 5 января на временную работу сроком на 4 месяца для замены нормировщицы Евсеевой, которая ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания этого отпуска Евсеева получила дополнительно 6-месячный отпуск по уходу за ребенком. В общей сложности Хитрова заменяла Евсееву непрерывно 10 месяцев. По возвращении Евсеевой на работу Хитрова была уволена без выплаты выходного пособия и компенсации за отпуск - как временный работник.

1. Какова продолжительность временной работы?

Согласно ст.59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

2. Правильно ли работодатель отказал Хитровой в выплате выходного пособия и компенсации за отпуск?

Работодатель поступил неверно. Положения ТК РФ сегодня рассматривают срочный трудовой договор наравне с обычным трудовым договором. На работника, работающего по срочному трудовому договору, распространяются гарантии и компенсации, закрепленные трудовым законодательством (Глава 27 ТК РФ).

#### ЗАДАЧА №5

Петрова (17лет) была принята на работу лаборантом с месячным испытательным сроком. Через 10 дней ее уволили как не выдержавшую испытание без согласования с профсоюзным комитетом. Петрова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. С какой целью применяется испытание при приеме на работу, и для кого его нельзя установить?

Руководствуясь ст.70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Согласно статьи 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для:лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Законно ли увольнение Петровой, и как будет решен спор?

Увольнение Петровой не законно, т.к. руководствуясь статьей 81 ТК РФ у работодателя нет оснований расторгнуть трудовой договор по своей инициативе.

Трудовой спор будет решен в пользу Петровой, которая должна будет быть восстановлена на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (ч. 1 ст. 394 ТК РФ). Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель будет обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

#### ЗАДАЧА №6

С 10 августа на работу с испытательным сроком были зачислены главный бухгалтер, машинистка, диспетчер и шофер. В приказе о зачислении на работу главного бухгалтера администрация оговорила, что результаты испытания будут определены после сдачи им баланса за 4-й квартал, о чем он был предупрежден под расписку до начала работы. Остальным работникам администрация определила срок испытания 3 месяца. Диспетчер в течение 17 - 24 августа имел больничный лист. В связи с неудовлетворительными результатами испытаний машинистка была уволена через шесть дней после начала работы, а главный бухгалтер - с 21 октября.

Правильно ли, по условиям задачи, работодатель определил срок испытания при приеме на работу?

По условиям задачи работодатель верно определил срок испытания при приеме на работу: машинистке, диспетчеру и шоферу - 3 месяц. Т.к. согласно статье 70 ТК РФ срок испытания не может превышать трех месяцев.

главному бухгалтеру – 4,5 месяцев (конец 4го квартала), т.к. срок испытания для главных бухгалтеров не может превышать шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст.70 ТК РФ).

Когда истекает срок испытания у диспетчера с учетом времени его болезни?

Согласно статье 70 ТК РФ в испытательный срок не включается период временной нетрудоспособности работника, а также периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. В связи с болезнью испытательный срок диспетчера должен быть продлен на неделю.

Имел ли право работодатель уволить машинистку до истечения срока испытания и требовалось ли при этом согласие профкома?

Согласно статье 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Выплачивается ли пособие по временной нетрудоспособности при болезни в период испытания?

Согласно статье 70 ТК РФ сотрудники, проходящие испытательный срок, имеют те же права, что и другие работники. Если временная нетрудоспособность пришлось на испытательный срок сотрудника, то пособие ему начисляется на общих основаниях независимо от того, будет он в дальнейшем работать в организации или не пройдет испытание.

#### ЗАДАЧА №7

В связи с реорганизацией предприятия приказом директора бухгалтер Ломов без его согласия назначен на должность главного бухгалтера с окладом на 2000 рублей в месяц выше прежнего.

Что считается переводом на другую работу?

Может ли работодатель назначить Ломова на должность главного бухгалтера предприятия без его согласия и имеет ли здесь значение увеличение заработка?

1. Переводом на другую работу в соответствии со статьей 72.1. ТК РФ считается - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

2. Работодатель в соответствии со статьей 72 ТК РФ не имеет права назначить Ломова на должность главного бухгалтера предприятия без его согласия, поскольку перевод на другую работу допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Увеличение заработка в данной ситуации значения не имеет.

#### ЗАДАЧА №8

Для замещения отсутствующих работников работодатель издал приказ о переводе токаря IV разряда на один месяц подсобным рабочим, а фрезеровщика V разряда - контролером ОТК на три месяца. Токарь и фрезеровщик согласия на перевод не давали.

В каких случаях и на какой срок работодатель вправе осуществить временный перевод работников без их согласия?

Согласно статьи 72.2. в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При выше указанных переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Допускаются ли временные переводы без согласия работников к другому работодателю?

Любой временный перевод допускается только у того работодателя, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

Какой порядок переводов работников установлен для замещения отсутствующих работников?

В Ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ говорится, что к временным переводам по соглашению сторон относят перевод для замещения временно отсутствующего сотрудника, за которым в соответствии с законом сохраняется рабочее место (например, длительная болезнь). Такой перевод осуществляется на все время отсутствия работника и поэтому срок его может быть более года (например, если работник переведен для замещения сотрудника, находящегося в отпуске по беременности и родам). При этом в соглашении окончание срока перевода может быть обозначено как календарной датой, так и формулировкой "...до момента выхода на работу основного работника". При переводе работник выполняет лишь работу замещаемого сотрудника, а работа по его трудовому договору на время перевода приостанавливается.

Если при переводе работника изменились его должностные обязанности, то необходимо его ознакомить с должностной инструкцией, соответствующей его новой должности.

Если после перевода работник стал занимать должность или выполнять работу, при которых в соответствии с трудовым законодательством можно заключить договор о полной материальной ответственности, то с работником должен быть заключен такой договор и иные связанные с ним документы.

Если работник продолжает работу по должности (специальности, профессии) после окончания срока перевода, установленного соглашением сторон, эта работа будет для него постоянной.

#### ЗАДАЧА №9

Горынина работала в ателье в должности швей-мотористки. По заключению врача ей рекомендуется по состоянию здоровья работа, не связанная с шумом. В связи с этим заключением Горынина была переведена без ее согласия на другую постоянную работу на должность работницы по нумерации кроя.

1. Имеются ли нарушения трудового законодательства в отношении Горыниной?
2. Каковы правила перевода работников на другую работу по состоянию здоровья.
3. Как должна оплачиваться работа Горыниной на новом месте?

1. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается в постоянном переводе, то при его отказе от перевода трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Горынина должна была быть уволена.

2. Согласно статье 73. ТК РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3. В соответствии с частью первой статьи 74 Кодекса перевод работника на другую работу в связи с производственной необходимостью возможен лишь в пределах той же организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях; с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе; Если работник переводится на равную по оплате труда или более оплачиваемую работу, то его труд



должен оплачиваться по выполняемой работе. Если же работник переводится на нижеоплачиваемую работу, то его труд оплачивается не ниже среднего заработка по прежней работе.

В том случае, если оклад (ставка) по должности (профессии, специальности), на которую переводится работник, ниже его оклада (ставки) по настоящей должности (профессии или специальности), то расчет среднего заработка работника должен быть произведен до издания приказа (распоряжения) о переводе. Исчисление средней заработной платы для оплаты труда переводимого работника осуществляется по правилам, установленным статьей 139 (частями второй и третьей) Трудового кодекса РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 N 213.

#### ЗАДАЧА №10

Петров был принят на работу в школу в качестве кочегара с 1 октября на период отопительного сезона. С 4 мая следующего года администрация уволила его в связи с окончанием сезонной работы. Увольнение Петрова произведено администрацией без согласования с местным комитетом профсоюза, а также без выплаты выходного пособия и денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

Какие работы считаются сезонными, какова их продолжительность?

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев (ч. 1 ст. 293 ТК). Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства (ч. 2 ст. 293 ТК).

Каковы права и обязанности рабочих и служащих, принимаемых на сезонные работы?

При заключении трудового договора о выполнении сезонных работ, в нем обязательно должно быть предусмотрено условие о сезонном характере работы (ч. 1 ст. 294 ТК).

Кроме того, необходимо учитывать, что к работникам, заключающим трудовой договор о сезонной работе, общие положения трудового законодательства применяются с особенностями, установленными гл. 46 ТК, которые касаются, в частности, оплачиваемых отпусков и порядка расторжения трудовых договоров (ст. ст. 295 - 296 ТК).

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 рабочих дня за каждый месяц работы (ст. 295). Как правило, отпуск в натуре сезонным работникам не предоставляется. Им выплачивается денежная компенсация.

Считается ли Петров, по условиям задачи, сезонным работником?

По условиям задачи Петров считается сезонным работником, поскольку был принят в школу в качестве кочегара на период отопительного сезона.

Какие нарушения трудового законодательства допустила администрация при увольнении Петрова?

При увольнении 4 мая следующего года работника Петрова работодатель должен был выплатить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск из расчета 2 рабочих дня за каждый месяц работы (ст. 295 ТК РФ.)

#### ЗАДАЧА №11

Экономист Серов отсутствовал на работе без уважительной причины 15 и 16 марта.

25 апреля Серов уволен за прогул без уважительной причины.

1. Что является прогулом без уважительной причины?
2. Какие нарушения допущены администрацией при увольнении Серова? Может ли он быть восстановлен на работе?

Согласно пп. "а" п. 6 статьи 81 ТК РФ прогулом является отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее)

продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

Обращаясь к статье 193 ТК РФ, при увольнении Серова администрация допустила ряд нарушений.

Во-первых не затребовала от работника объяснение в письменной форме о причине прогула. Не взяла в письменном виде свидетельские показания коллег и непосредственного руководителя об отсутствии работника на рабочем месте.

Во-вторых работник был уволен за прогул, когда уже истекли сроки применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения (не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не позднее 6 месяцев со дня его совершения – ст. 193 ТК РФ).

Если причины отсутствия будут впоследствии признаны уважительными, то суд восстановит сотрудника на рабочем месте и обяжет работодателя выплатить все причитающиеся ему суммы, включая вынужденный прогул.

#### ЗАДАЧА №12

Инженер Семенов 20 мая подал заявление об увольнении по собственному желанию. Через 10 дней он передумал и попросил вернуть ему заявление об увольнении. Семенову отказали в этом, т.к. на его должность приглашен в порядке перевода из другой организации Петров.

В каком порядке производится увольнение по собственному желанию?

Прав ли работодатель по условиям задачи?

1. Порядок и условия увольнения по собственному желанию установлены ст. 80 Трудового Кодекса РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Расторгнуть по собственному желанию можно любой трудовой договор, как срочный, так и заключенный на неопределенный срок. Согласие работодателя при этом не требуется. Обязанность работника в данном случае - письменно предупредить его о своём увольнении за две недели. Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, занятые на сезонных работах, а также проходящие испытательный срок, обязаны предупредить работодателя о досрочном расторжении договора в письменной форме за три календарных дня (ст.ст. 71, 292, 296 ТК РФ).

2. Работодатель по условиям задачи прав.

Работник, передумавший увольняться в срок, определенный им первоначально, вправе отозвать свое заявление об увольнении. Это право работника закреплено в ст. 80, согласно которой до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

Единственное исключение из данного правила установлено для случаев, когда на место работника, подавшего заявление об увольнении, в письменной форме приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. В таком случае работник лишается права отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию.

Следует подчеркнуть, что работник не может отозвать свое заявление об увольнении только при наличии следующих условий:

на его место приглашен работник из другой организации;

такое приглашение оформлено письменно;

работодатель приглашенного работника дал свое письменное согласие на его увольнение в порядке перевода к другому работодателю в соответствии с ст. 177;

приглашенному работнику не может быть отказано в заключении трудового договора (ст. 80).

#### ЗАДАЧА №13

Шофер Кочнев не выходил на работу более 2 месяцев в связи с болезнью. Выйдя на работу, он через два дня опять заболел и вновь явился на работу только через три месяца. За неделю до его выхода он был уволен как отсутствующий по болезни длительное время. Правильно ли увольнение Кочнева?

Куда он может обратиться с требованием о восстановлении на работе?

Увольнение по инициативе нанимателя в связи с длительной болезнью предусмотрено п.6 ст.42 ТК РФ. Однако, отсутствие работника по болезни, длящейся более 4-х месяцев, но с перерывами, не является основанием для увольнения работника по п.6 ст.42 ТК РФ, поскольку выход на работу прерывает течение указанного срока. Следовательно увольнение Кочнева неправомерно.

Согласно ст.382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, куда работник может обратиться с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений. И если работодатель не сможет предоставить суду убедительных документов о правомерности увольнения Кочнева, то его обязаны восстановить, а также выплатить компенсацию за вынужденный прогул.

#### ЗАДАЧА №14

Комендант общежития Росин отсутствовал на работе в течение полного рабочего дня. Он был уволен за прогул без уважительной причины. В суде, куда он обратился с иском о восстановлении на работе, Росин заявил, что в тот день он находился в администрации района, где занимался делами, связанными с ремонтом общежития.

Правильно ли уволен Росин?

Восстановит ли его суд на работе?

Росин уволен не верно. Работодателю в случае отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (пп.а, п.6, ст.81 ТК РФ) необходимо затребовать от работника объяснение в письменной форме о причине прогула, взять в письменном виде свидетельские показания коллег и непосредственного руководителя об отсутствии работника на рабочем месте (ст. 193 ТК РФ). Если причины отсутствия будут впоследствии признаны уважительными, то суд восстановит сотрудника на рабочем месте и обяжет работодателя выплатить все причитающиеся ему суммы, включая вынужденный прогул.

#### ЗАДАЧА № 15

Садков был принят на работу с испытательным сроком в два месяца, по истечении этого времени работодатель решил продлить установленный работнику срок испытания до трех месяцев. Работник с этим согласился, подписав соответствующий документ. Через три недели после этого Садков был уволен как не прошедший испытание, после чего обратился в суд с требованием о восстановлении на работе.

Какое решение должен принять суд?

Суд должен признать неправомерным продление испытательного срока до трех месяцев. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе устанавливается именно при заключении трудового договора (ст. 70 ТК РФ), продлевать уже имеющийся у него испытательный срок нельзя.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником. Об этом работника нужно предупредить не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания (ст. 71 ТК РФ). Если же срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ). В соответствии с этим суд должен принять решение о восстановлении Садкова на работе.

#### ЗАДАЧА № 16

В организации, созданной в 1997 году, ряд сотрудников, как выяснилось в ходе плановой проверки данной организации органами прокуратуры в 2007 году, до сих пор работает без заключения письменных трудовых договоров. Работодателя обязали заключить с каждым из таких работников письменный трудовой договор.

Каким числом и с указанием каких условий (по оплате труда – на момент принятия работника или на сегодняшний день – и т.д.) должны быть составлены договоры?

Согласно статье 16 ТК РФ начало трудовой деятельности следует считать с момента заключения трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом. Однако трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ст. 16 ТК РФ). Следовательно, в данном случае трудовые отношения (начало трудовой деятельности) возникли еще в 1997 году. Кроме того, в 1997 году действовал КЗоТ РФ. В соответствии со ст. 18 КЗоТ РФ, фактическое допущение к работе считалось заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Трудовым законодательством не предусмотрено заключение трудовых договоров задним числом. С согласия работника работодатель может заключить с ним трудовой договор только с текущей даты. Дату договора необходимо поставить от 2007 года, а дату приема, когда сотрудник был принят на работу (1997год).

#### ЗАДАЧА № 17

Сергеева была принята на работу временно на период отпуска по уходу за ребенком постоянной работницы, которая ушла в отпуск на полтора года. Работодатель установил Сергеевой испытательный срок – 2 месяца. При трудоустройстве Сергеева не высказала никаких возражений, боясь быть не принятой на данную работу, а после того, как трудовой договор был заключен, обратилась в суд с требованием признать условие об испытательном сроке недействительным, мотивируя это тем, что во-первых, она является временным работником, а во-вторых, впервые трудоустраивается по специальности после окончания вуза два года назад.

Права ли Сергеева?

В статье 70 ТК РФ говорится что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, а Сергеева впервые устраивается на работу по специальности после окончания вуза два года назад, следовательно ее доводы о первичном трудоустройстве по специальности роли в данной ситуации не играют.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). При этом существует перечень лиц, которым испытание устанавливать нельзя (беременным женщинам, лицам, не достигшим возраста 18 лет и др.). Не устанавливается испытание при приеме на работу на срок до двух месяцев (ст. 289 ТК РФ). Запрета на установление испытательного срока для лиц, заключивших срочный трудовой договор, нет. Следовательно, полагаю, что испытательный срок такому работнику установить можно.

#### ЗАДАЧА № 18

Пенсионер Савенков проработал по срочному трудовому договору один год, после чего работодатель заключил с ним трудовой договор еще на один год. По окончании периода ему было предложено снова заключить трудовой договор сроком на один год.

Соответствуют ли действия работодателя трудовому законодательству?

Действия работодателя соответствуют трудовому законодательству, т.к. в статье 59 ТК РФ, говорится о том, что срочный трудовой договор по соглашению сторон может заключаться с поступающими на работу пенсионерами по возрасту.

***Критерии оценивания:***

**Оценка «отлично»** выставляется при решенных верно 85 — 100% заданий.

**Оценка «хорошо»** выставляется при решенных верно 70 — 84% заданий.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется при решенных верно 50 — 69% заданий.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется при решенных верно менее 50 % заданий.

## Темы рефератов

1. Понятие отрасли трудового права.
2. Характерные признаки труда, регулируемого трудовым правом России.
3. Теория самостоятельного и несамостоятельного труда.
4. Понятие предмета трудового права.
5. Понятие метода правового регулирования.
6. Метод трудового права как сочетание императивного и диспозитивного регулирования.
7. Метод трудового права как сочетание частно-правового и публично-правового регулирования.
8. Понятия «система трудового права» и «система трудового законодательства».
9. Трудовое право в системе российского права (соотношение трудового права с иными отраслями права).
10. Понятие, виды и значение принципов права.
11. Понятие и виды функций трудового права.
12. Понятие и элементы правоотношений в сфере труда.
13. Субъекты правоотношений в сфере общественного труда.
14. Содержание правоотношений в сфере общественного труда.
15. Работник как сторона трудового правоотношения.
16. Условия трудовой правосубъектности работника.
17. Работодатель как субъект трудового правоотношения.
18. Условия трудовой правосубъектности работодателя.
19. Понятие коллективных трудовых правоотношений.
20. Профессиональный союз как субъект трудового права.
21. Контрольно-надзорные и юрисдикционные трудовые правоотношения.
22. Понятие источника трудового права.
23. Виды источников трудового права.
24. Локальные нормативные акты и их роль в правовом регулировании трудовых отношений.
25. Органы по содействию занятости и трудоустройству.
26. Понятие занятости и ее виды.
27. Признание гражданина безработным, его правовой статус.
28. Понятие трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров.
29. Стороны и содержание трудового договора.
30. Общий порядок заключения трудового договора.
31. Основания для заключения срочного трудового договора.
32. Понятие и виды изменения трудового договора.
33. Отстранение от работы.
34. Основания прекращения трудового договора, их классификация.
35. Прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон трудового договора.
36. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
37. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: основания и порядок.
38. Общий порядок прекращения трудового договора.
39. Понятие и виды нормирования труда.
40. Понятие и виды рабочего времени.
41. Понятие режима рабочего времени.
42. Суммированный учет рабочего времени: общая характеристика.
43. Сверхурочная работа: понятие и порядок привлечения.
44. Понятие и виды времени отдыха.
45. Понятие и виды отпусков.
46. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск: понятие и продолжительность.

- 47.Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
- 48.Отпуска без сохранения заработной платы.
- 49.Понятие заработной платы.
- 50.Структура заработной платы.
- 51.Принципы оплаты труда.
- 52.Система государственных гарантий по оплате труда.
- 53.Формы заработной платы.
- 54.Системы оплаты труда.
- 55.Тарифная система оплаты труда, ее назначение и элементы.
- 56.Порядок выплаты заработной платы.
- 57.Ответственность за нарушение условий оплаты труда.
- 58.Виды юридической ответственности в сфере трудовых отношений.
- 59.Виды ответственности работника.
- 60.Понятие дисциплины труда. Методы обеспечения дисциплины труда.
- 61.Поощрения за труд.
- 62.Дисциплинарные взыскания, порядок их применения и снятия.
- 63.Материальная ответственность работника перед работодателем.
- 64.Основание и условия привлечения работника к материальной ответственности.
- 65.Виды материальной ответственности работника.
- 66.Понятие защиты трудовых прав работников.
- 67.Субъекты, осуществляющие защиту трудовых прав работников.
- 68.Формы, способы и меры защиты трудовых прав работников.
- 69.Понятие и виды трудовых споров.
70. Причины трудовых споров.
- 71.Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 72.Коллективные трудовые споры.
- 73.Процедура рассмотрения коллективного трудового спора.

***Критерии оценивания:***

**Оценка «отлично»** выставляется при решенных верно 85 — 100% заданий.

**Оценка «хорошо»** выставляется при решенных верно 70 — 84% заданий.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется при решенных верно 50 — 69% заданий.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется при решенных верно менее 50 % заданий.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «АДЫГЕЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»		Апшгэрэ сэнэхьат гэсэнэгэ зышагьот федеральнэ кэралыгьо мылькүкэ агээеклорэ кьулыкьушапбу «АДЫГЭ КЪЭРАЛЫГЪО УНИВЕРСИТЕТ»
---	--	--

Кафедра правовых дисциплин  
(наименование кафедры)

БИЛЕТ №1

семестрового экзамена по дисциплине

Трудовое право

1. Система трудового правоотношения.
2. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
3. Понятие рабочего времени.