



Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Воронежский экономико-правовой институт»
(АНОО ВО «ВЭПИ»)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе
А.Ю. Жильников
«20» декабря 2021 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Б1.В.ДВ.03.01 Трудовые споры
(наименование дисциплины (модуля))

40.03.01 Юриспруденция
(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) Гражданско-правовая
(наименование направленности (профиля))

Квалификация выпускника Бакалавр
(наименование квалификации)

Форма обучения Очная, очно-заочная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)


Рекомендован к использованию филиалами АНОО ВО «ВЭПИ»


Воронеж 2021

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) рассмотрен и одобрен на заседании кафедры Юриспруденции.

Протокол от « 12 » _____ ноября 2021 г. № 4

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) согласован со следующими представителями работодателей или их объединений, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, к которой готовятся обучающиеся:

1. И.о. руководителя УФССП России по Воронежской области – Главного судебного пристава Воронежской области  Р.Н. Паринов
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

2. Заведующий адвокатской консультацией № 2 Ленинского района г. Воронежа  Ю.Ф. Закурдаев
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Заведующий кафедрой



А.М. Годовникова

Разработчики:

Доцент



А.М. Годовникова

Старший преподаватель



Т.В. Рязанцева

деятельности										
Гражданское право			ПК-3	ПК-3	ПК-3	ПК-3				
Трудовое право			ПК-3	ПК-3						
Административный процесс					ПК-5					
Правовое регулирование сделок с недвижимым имуществом					ПК-5					
Право социального обеспечения				ПК-3						
Учебная практика (ознакомительная практика)						ПК-3				
Уголовный процесс						ПК-3				
Жилищное право							ПК-3			
Адвокатура и нотариат							ПК-3			
Правовое регулирование рынка ценных бумаг							ПК-3			
Гражданский процесс							ПК-5			
Налоговое право							ПК-3			
Несостоятельность (банкротство)								ПК-3		
Коммерческое право								ПК-3		
Производственная практика (правоприменительная практика)								ПК-3, ПК-5		
Предпринимательское право								ПК-3		
Прокурорский надзор								ПК-3		
Гражданско-процессуальные акты									ПК-3, ПК-5	
Арбитражный процесс										ПК-5
Право интеллектуальной собственности								ПК-5		
Производственная практика (преддипломная практика)										ПК-3, ПК-5
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена										ПК-3
Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы										ПК-3, ПК-5

- для заочной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик	Этапы формирования компетенций по курсам изучения				
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
Информационные технологии в юридической деятельности	ПК-5				
Гражданское право		ПК-3	ПК-3		

Трудовое право			ПК-3		
Административный процесс			ПК-5		
Правовое регулирование сделок с недвижимым имуществом			ПК-5		
Право социального обеспечения		ПК-3			
Учебная практика (ознакомительная практика)			ПК-3		
Уголовный процесс				ПК-3	
Жилищное право				ПК-3	
Адвокатура и нотариат				ПК-3	
Правовое регулирование рынка ценных бумаг				ПК-3	
Гражданский процесс			ПК-3, ПК-5		
Налоговое право				ПК-3	
Несостоятельность (банкротство)				ПК-3	
Коммерческое право				ПК-3	
Производственная практика (правоприменительная практика)				ПК-3	
Предпринимательское право				ПК-3	
Прокурорский надзор					ПК-3
Гражданско-процессуальные акты					ПК-3, ПК-5
Арбитражный процесс				ПК-5	
Право интеллектуальной собственности					ПК-5
Производственная практика (преддипломная практика)					ПК-3, ПК-5
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена					ПК-3
Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы					ПК-3, ПК-5

Этап дисциплины (модуля) Б1.В.ДВ.03.01 Трудовые споры в формировании компетенций соответствует:

- для очной формы обучения – 7 семестру;
- для очно-заочной формы обучения – 9 семестру;
- для заочной формы обучения – 5 курсу.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, шкалы оценивания

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-3 Способен принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	ИПК-3.1. Правильно определяет отраслевую принадлежность правовых норм.	Знать действующее трудовое законодательство; правила правоприменения в области трудового законодательства, регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий при разрешении трудовых споров
	ИПК-3.2. Использует принципы права при принятии решения.	Уметь выбирать соответствующие нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия при разрешении трудовых споров; правильно толковать нормы трудового права; составлять юридические документы, как того требуют нормы процессуального права.
	ИПК-3.3. Разрешает проблемы и коллизии в процессе правоприменения.	Владеть методами принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с нормами трудового законодательства; грамотно оперировать судебной и иной правоприменительной практикой в области трудового права.
ПК-5 Способен правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации	ИПК-5.1. Правильно применяет юридическую терминологию и классификацию документов	Знать законодательство Российской Федерации и методику работы с правоприменительными актами;
	ИПК-5.2. Самостоятельно составляет и оформляет юридические документы	Уметь правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации;
	ИПК-5.3. Демонстрирует владение навыками правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации.	Владеть способностью правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации.

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	Тема 1. Институт «трудовые споры», его место в системе	ПК-3 (ИПК-3.1, ИПК-3.2, ИПК-3.3)	Знает действующее трудовое законодательство; правила правоприменения в области трудового законодательства,	Устный опрос, решение задач, доклад, тест	Зачтено; не зачтено

	отрасли трудового права		регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий при разрешении трудовых споров. Умеет выбирать соответствующие нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия при разрешении трудовых споров; правильно толковать нормы трудового права; составлять юридические документы, как того требуют нормы процессуального права. Владеет методикой подготовки юридических документов для рассмотрения и разрешения трудовых споров; навыками сбора и обработки информации, имеющей значение для реализации правовых норм в сфере трудовых споров.		
2	Тема 2. Понятие и виды трудовых споров	ПК-3 (ИПК-3.1, ИПК-3.2, ИПК-3.3)	Знает действующее трудовое законодательство; правила правоприменения в области трудового законодательства, регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий при разрешении трудовых споров. Умеет выбирать соответствующие нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия при разрешении трудовых споров; правильно толковать нормы трудового права; составлять юридические документы, как того требуют нормы процессуального права. Владеет методикой подготовки юридических документов для рассмотрения и разрешения трудовых споров; навыками сбора и обработки информации, имеющей значение для реализации правовых норм в сфере трудовых споров.	Устный опрос, решение задач, доклад	Зачтено; не зачтено
3	Тема 3. Формы и способы разрешения трудовых разногласий	ПК-5 (ИПК-5.1, ИПК-5.2, ИПК-5.3)	Знает положения действующего трудового законодательства, основы юридической техники, правила подготовки юридических документов по трудовым спорам. Умеет применять правила, средства и приемы юридической техники; составлять официальные письменные документы, порождающие	Устный опрос, решение задач, доклад	Зачтено; не зачтено

			<p>определенные юридические последствия, создающие определенные юридические состояния и направленные на регулирование трудовых споров; уяснять содержание документов, составленных другими лицами.</p> <p>Владеет методикой подготовки юридических документов для рассмотрения и разрешения трудовых споров; навыками сбора и обработки информации, имеющей значение для реализации правовых норм в сфере трудовых споров.</p>		
4	Тема 4. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров	ПК-5 (ИПК-5.1, ИПК-5.2, ИПК-5.3)	<p>Знает положения действующего трудового законодательства, основы юридической техники, правила подготовки юридических документов по трудовым спорам.</p> <p>Умеет применять правила, средства и приемы юридической техники; составлять официальные письменные документы, порождающие определенные юридические последствия, создающие определенные юридические состояния и направленные на регулирование трудовых споров; уяснять содержание документов, составленных другими лицами.</p> <p>Владеет методикой подготовки юридических документов для рассмотрения и разрешения трудовых споров; навыками сбора и обработки информации, имеющей значение для реализации правовых норм в сфере трудовых споров.</p>	Устный опрос, решение задач, доклад, тест	Зачтено; не зачтено
5	Тема 5. Особенности разрешения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров	ПК-5 (ИПК-5.1, ИПК-5.2, ИПК-5.3)	<p>Знает положения действующего трудового законодательства, основы юридической техники, правила подготовки юридических документов по трудовым спорам.</p> <p>Умеет применять правила, средства и приемы юридической техники; составлять официальные письменные документы, порождающие определенные юридические последствия, создающие определенные юридические состояния и направленные на регулирование трудовых споров; уяснять содержание документов, составленных другими лицами.</p> <p>Владеет методикой подготовки юридических документов для</p>	Устный опрос, доклад	Зачтено; не зачтено

			рассмотрения и разрешения трудовых споров; навыками сбора и обработки информации, имеющей значение для реализации правовых норм в сфере трудовых споров.		
6	Тема 6. Порядок разрешения коллективных трудовых споров	ПК-5 (ИПК-5.1, ИПК-5.2, ИПК-5.3)	<p>Знает положения действующего трудового законодательства, основы юридической техники, правила подготовки юридических документов по трудовым спорам.</p> <p>Умеет применять правила, средства и приемы юридической техники; составлять официальные письменные документы, порождающие определенные юридические последствия, создающие определенные юридические состояния и направленные на регулирование трудовых споров; уяснять содержание документов, составленных другими лицами.</p> <p>Владеет методикой подготовки юридических документов для рассмотрения и разрешения трудовых споров; навыками сбора и обработки информации, имеющей значение для реализации правовых норм в сфере трудовых споров.</p>	Устный опрос, решение задач, доклад, тест	Зачтено; не зачтено
7	Тема 7. Роль примирения в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров	ПК-3 (ИПК-3.1, ИПК-3.2, ИПК-3.3)	<p>Знает действующее трудовое законодательство; правила правоприменения в области трудового законодательства, регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий при разрешении трудовых споров.</p> <p>Умеет выбирать соответствующие нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия при разрешении трудовых споров; правильно толковать нормы трудового права; составлять юридические документы, как того требуют нормы процессуального права.</p> <p>Владеет методикой подготовки юридических документов для рассмотрения и разрешения трудовых споров; навыками сбора и обработки информации, имеющей значение для реализации правовых норм в сфере трудовых споров.</p>	Устный опрос, решение задач, доклад, тест	Зачтено; не зачтено

8	Тема 8. Особенности третейского разрешения трудовых споров	ПК-3 (ИПК-3.1, ИПК-3.2, ИПК-3.3)	Знает действующее трудовое законодательство; правила правоприменения в области трудового законодательства, регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий при разрешении трудовых споров. Умеет выбирать соответствующие нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия при разрешении трудовых споров; правильно толковать нормы трудового права; составлять юридические документы, как того требуют нормы процессуального права. Владеет методикой подготовки юридических документов для рассмотрения и разрешения трудовых споров; навыками сбора и обработки информации, имеющей значение для реализации правовых норм в сфере трудовых споров.	Устный опрос, решение задач, доклад	Зачтено; не зачтено
ИТОГО			Форма контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации	Шкала оценивания
			Зачет с оценкой	Вопросы к зачету с оценкой	«отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

1. Критерии оценивания устного ответа.

Зачтено – хорошее знание основных терминов и понятий курса, последовательное изложение материала курса, умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов, достаточно полные ответы на вопросы, умение использовать фундаментальные понятия из базовых дисциплин при ответе.

Не зачтено – не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

2. Критерии оценивания реферата, доклада.

Зачтено – содержание основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме, основные понятия, выводы и обобщения сформулированы

убедительно и доказательно, возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах, основные категории применяются для изложения материала.

Не зачтено – не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

3. Критерии оценивания тестирования.

Оценка «отлично» – 86 % – 100 % правильных ответов.

Оценка «хорошо» – 70 % – 85 % правильных ответов.

Оценка «удовлетворительно» – 51 % – 69 % правильных ответов.

Оценка «неудовлетворительно» – 50 % и менее правильных ответов.

4. Критерии оценивания решения задач, типовых заданий.

Зачтено – ответ на вопрос задачи дан правильный, объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями или решение подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании, или ответ на вопрос задачи дан правильный, объяснение хода её решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием.

Не зачтено – не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

5. Критерии оценивания ответа на зачете с оценкой.

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал знание основного теоретического содержания дисциплин учебного плана образовательной программы высшего образования, умение показать уровень сформированности практических профессиональных умений и навыков, способность четко и аргументировано отвечать на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал недостаточно полное знание основного теоретического содержания дисциплин учебного плана образовательной программы высшего образования, проявил неявное умение продемонстрировать уровень сформированности практических профессиональных умений и навыков, давал не всегда четкие и логичные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал неглубокие знания основного теоретического содержания дисциплин учебного плана образовательной программы высшего образования, а также испытывал существенные затруднения при ответе на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал отсутствие знаний основного теоретического содержания дисциплин учебного плана образовательной программы высшего образования при ответе на вопросы билета.

3.1. «Вопросы для устного опроса»:

1. Понятие трудового спора
2. Органы по урегулированию трудовых споров
3. Понятие конфликта и разногласия.
4. Понятие индивидуального трудового спора
5. Виды индивидуальных трудовых споров
6. Причины возникновения индивидуальных трудовых споров
7. Дифференциация трудовых споров.
8. Понятие формы и способа разрешения трудовых споров.
9. Соотношение отдельных форм и способов защиты трудовых прав.
10. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
11. Разрешение индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции.
12. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
13. Разрешении споров о признании отношений трудовыми.
14. Разрешение трудовых споров об увольнении.
15. Разрешение трудовых споров о материальной ответственности за причиненный ущерб
16. Понятие и этапы коллективных трудовых споров.
17. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
18. Предупреждение коллективных трудовых споров.
19. Понятие примирения, возможность его применения к разрешению трудовых споров.
20. Роль и значение примирения в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
21. Формы и способы примирения.
21. Понятие о третейском суде и история его развития в России.
22. Подведомственность дел третейским судам.
23. Соглашение о разрешении спора в третейском суде, его содержание и виды.
24. Классификация третейских судов.
25. Формирование состава третейского суда.
26. Принципы разрешения споров в третейском суде.

3.2. «Примерный перечень тем докладов»:

1. Понятие и основные социальные функции трудового права
2. История развития трудового права
3. Принципы разрешения трудовых споров
4. Трудовые правоотношения
5. Правоотношения по трудоустройству
6. Понятие и правовая природа трудового договора
7. Причины возникновения индивидуальных трудовых споров
8. Трудовые споры: понятие и виды.

9. Практическое значение выделения различных форм и способов разрешения трудовых разногласий.
10. Трудовой договор и гражданско-правовой договор подряда: соотношение
11. Правовое назначение трудового договора
12. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров
13. Индивидуальные трудовые споры
14. Причины возникновения индивидуальных трудовых споров
15. Основания увольнения
16. Подведомственность споров о приеме на работу, переводах, увольнениях, дисциплинарных взысканиях.
17. Споры, связанные с особенностями регулирования труда отдельных категорий работников
18. Условия и порядок изменения трудового договора
19. Характеристика видов рабочего времени
20. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных
21. Соблюдение прав граждан при заключении трудового договора
22. Международный опыт применения примирения к разрешению социально-трудовых споров.
23. Применение примирения к разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров
24. Особенности разбирательства трудовых споров в третейском суде.
25. Особенности урегулирования трудовых споров в третейском суде.
26. Порядок оспаривания и основания отмены решения третейского суда.
27. Отказ в выдаче исполнительного листа на основании решения третейского суда.
28. Развитие третейского разрешения разногласий в трудовых отношениях.

Задания закрытого типа (Тестовые задания)

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	ПК-3	ИПК 3.1	11	ПК-5	ИПК 5.1
2	ПК-5	ИПК 5.1	12	ПК-3	ИПК 3.1
3	ПК-5	ИПК 5.1	13	ПК-5	ИПК 5.1
4	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.3	14	ПК-3	ИПК 3.1
5	ПК-3	ИПК 3.1	15	ПК-5	ИПК 5.1

					ИПК 5.2
6	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.3	16	ПК-3	ИПК 3.1
7	ПК-5	ИПК 5.1	17	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2
8	ПК-3	ИПК 3.1	18	ПК-5	ИПК 5.1
9	ПК-5	ИПК 5.1	19	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3
10	ПК-3	ИПК 3.1	20	ПК-3	ИПК 3.1

Ключ ответов

Тема 3. № вопроса	Верный ответ	Тема 8. № вопроса	Верный ответ	Тема 10. № вопроса	Верный ответ	Тема 11 № вопрос а	Верны й ответ
1	1423	6	134	11	245	16	451632
2	1-Г,2- А,3-В,4- Б	7	4	12	1-Б, 2-А, 3-В	17	1-А, 2- А,3-Б, 4-Б
3	4	8	1-Г, 2-А, 3-В, 4-Б	13	2	18	2
4	1	9	23	14	2	19	4
5	246	10	2	15	2413	20	24

Примерные тестовые задания для проведения текущего контроля по темам дисциплины:

Тема 1. Институт «трудовые споры», его место в системе отрасли трудового права

Задание 1

Расположите нормативно-правовые акты в порядке убывания юридической силы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Постановление Правительства РФ от 14.11.2022 N 2046 "О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2023 год
3. Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Виннер».
4. Трудовой Кодекс Российской Федерации.

Задание 2

Установите соответствие между терминами из первого столбца и определениями из второго столбца:

1	источники трудового права	А	принятые компетентными органами и устанавливающие нормы права юридические акты, основанные на законе и не противоречащий ему.
2	подзаконные нормативные акты	Б	правовой акт, издаваемый Президентом РФ в пределах его компетенции, определённой Конституцией РФ
3	локальные нормативные акты	В	принятые работодателем в пределах своей компетенции внутренние документы, которые регламентируют взаимоотношения сторон трудового

			договора по тем вопросам, которые не урегулированы на законодательном уровне
4	Указ Президента	Г	результаты правотворческой деятельности компетентных органов государства, а также совместного правотворчества работодателей и работников (их представителей), выраженные в различных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, направленные на регулирование трудовых и иных общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права

Задание 3

Законы субъекта Федерации, содержащие нормы трудового права, могут противоречить:

- 1) никаким актам;
- 2) Постановлениям Правительства Российской Федерации;
- 3) указам Президента Российской Федерации, содержащим нормы трудового права;
- 4) актам органов местного самоуправления.

Задание 4

Постановления Правительства Российской Федерации не должны противоречить:

- 1) Трудовому кодексу Российской Федерации;
- 2) конституциям (уставам) субъектов Федерации;
- 3) законам субъекта Федерации;
- 4) трудовому договору.

Задание 5

Какие из перечисленных нормативных актов являются источниками трудовых отношений:

1. Постановления Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг
2. Указы Президента РФ
3. Распоряжения МИД РФ
4. Конституция РФ
5. Приказы Министерства по налогам и сборам
6. Трудовой кодекс РФ

Тема 4. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров

Задание 6

Какие из нижеперечисленных условий являются обязательными для включения в трудовой договор?

- 1) место работы;
- 2) соглашение о неразглашении коммерческой тайны;
- 3) срок действия, если заключается срочный трудовой договор;
- 4) трудовая функция;
- 5) условия испытательного срока.

Задание 7

Срочный трудовой договор заключается на срок:

- 1) не менее 6 месяцев;
- 2) не менее года;
- 3) не более 3 лет;
- 4) не более 5 лет.

Задание 8

Установите соответствие между работником (1 столбец) и максимальным испытательным сроком, который может быть для него установлен при приеме на работу (2 столбец):

1	главный бухгалтер	А	не устанавливается
2	женщина с полугодовалым ребенком	Б	2 недели
3	программист	В	3 месяца
4	работник, с которым заключен срочный трудовой договор на полгода	Г	6 месяцев

Задание 9

Трудовые отношения возникают в результате:

- 1) заключения договора подряда
- 2) избрания на должность
- 3) судебного решения о заключении трудового договора
- 4) фактического допущения работника к работе, в том числе без ведома работодателя

Задание 10

Выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы – это:

- 1) заемный труд
- 2) работа по совместительству
- 3) сезонная работа
- 4) совмещение профессий

Тема 6. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

Задание 11

Рабочее время бывает:

1. льготное;
2. сокращенное;
3. привилегированное;
4. нормальное;
5. неполное;
6. усеченное.

Задание 12

Установите соответствие между категорией работника и пределом рабочих часов в неделю:

1	работник, являющийся инвалидом I группы	А	24
2	работник в возрасте до 16 лет	Б	35
3	работник, условия труда, которого отнесены к опасным условиям труда	В	36

Задание 13

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

1. 38
2. 40
3. 42
4. 46

Задание 14

Согласно ТК РФ ночное время – это время:

1. С 20 до 8
2. С 22 до 6
3. С 23 до 8
4. С 00 до 6

Задание 15

В правильном порядке расставьте пропущенные фрагменты:

Перерыв для отдыха и питания _____. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее _____. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, _____. Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет продолжительность рабочего времени составляет не более _____ в неделю;

1. уменьшается на один час;
2. в рабочее время не включается;
3. 35 часов;
4. 42 часов.

Тема 7. Роль примирения в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров

Задание 16

В правильном порядке расставьте пропущенные фрагменты:

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже _____ трудоспособного населения.

Заработная плата выплачивается не реже чем _____.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более _____ работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в _____.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем _____.

Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать _____.

- 1) 15 дней;
- 2) 20 процентов;
- 3) в двойном размере;
- 4) величины прожиточного минимума;
- 5) каждые полмесяца;
- 6) повышенном размере

Задание 17

Установите соответствие между верными и неверными утверждениями.

1	в случаях, предусмотренных законодательством, выплата заработной платы может производиться в	А - верно Б - неверно
---	--	--------------------------

	иностранной валюте	
2	для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы может производиться удержание из заработной платы работника	А - верно Б - неверно
3	допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, а также расписок	А - верно Б - неверно
4	размер удержаний из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, не может превышать 50 процентов	А - верно Б - неверно

Задание 18

По общему правилу размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать ...

- 1) 10 процентов;
- 2) 20 процентов;
- 3) 30 процентов;
- 4) 50 процентов.

Задание 19

Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат – это

- 1) базовый должностной оклад;
- 2) должностной оклад;
- 3) заработная плата;
- 4) тарифная ставка.

Задание 20

Что запрещено трудовым законодательством?

1. выплата части заработной платы в неденежной форме;
2. дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда;
3. не оплачивать время простоя по вине работника;
4. удерживать более 70 процентов от заработной платы, но только при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица .

Задания открытого типа (типовые задания, ситуационные задачи)

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.3	21	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3
2	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	22	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3
3	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	23	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
4	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3	24	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3
5	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	25	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
6	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	26	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3
7	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.3	27	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
8	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	28	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3

9	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3	29	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
10	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	30	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
11	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	31	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
12	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3	32	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
13	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	33	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3
14	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	34	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3
15	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3	35	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3
16	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2	36	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3
17	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.3	37	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
18	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3	38	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
19	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	39	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
20	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	40	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3

Ключ ответов к заданиям открытого типа

№ вопроса	Верный ответ
1	Представитель выборного профсоюзного органа прав. Согласно ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в

	<p>повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.</p> <p>Ст. 9 ТК РФ установлено, что коллективные договоры не могут содержать условий, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.</p>
2	<p>Отказ не правомерен. На основании ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Разрешение одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства необходимо для лиц, достигших 14 лет.</p> <p>Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ст. 64 ТК РФ).</p>
3	<p>На основании ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-ех лет по инициативе работодателя не допускается, кроме специально оговоренных законом случаев. В задаче не даны условия, которые могли бы оправдать действия работодателя.</p> <p>Женщина может подать в суд в течение одного месяца со дня вручения ей копии приказа об увольнении. При пропуске срока по уважительным причинам, он может быть восстановлен судом (ст. 392 ТК РФ).</p> <p>Т.к. увольнение было незаконным, женщина должна быть восстановлена на прежней работе (ст. 394 ТК РФ).</p>
4	<p>Щербаков прав, т.к. согласно ч. 6 ст. 81 ТК РФ нельзя уволить сотрудника, находящегося на больничном.</p> <p>На основании ч. 2 ст. 5 Закона № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" в случае, если на момент увольнения работник находится на больничном, по его окончании после увольнения он должен представить больничный лист для оплаты по прежнему месту работы, а работодатель обязан его оплатить. Если в течение одного месяца после даты увольнения работник не трудоустроился, но в этот промежуток времени заболел, то при представлении больничного листа по прежнему месту работы работодатель обязан его оплатить.</p>
5	<p>Согласно ст. 113 ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, кроме случаев, названных в той же статье.</p>
6	<p>Согласно ст. 12 ТК РФ закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.</p> <p>Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи с:</p> <ul style="list-style-type: none"> истечением срока действия; вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы; отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы. <p>В связи с изложенным, так как с 08.01.2015 законодательство не требует оформления командировочных удостоверений, служебных заданий и отчетов (Постановление Правительства РФ от 29.12.2014 N 1595 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»), соответствующие положения в коллективном договоре отменяются автоматически. В связи с этим с 08.01.2015 можно отказаться от применения командировочных удостоверений, служебных заданий и отчетов, не внося изменений в коллективный договор в</p>

	силу их отмены актом высшей юридической силы.
7	<p>Действия работодателя незаконны. В соответствии с требованиями ст. 58 ТК РФ срочный договор может заключаться только при наличии определенных условий. В данном случае работодатель хочет проверить Харламова на соответствие поручаемой работе. Согласно ст. 70 испытание при приеме на работу возможно по соглашению сторон, но не может превышать трех месяцев. Следовательно, с Харламовым следовало заключать трудовой договор на неопределенный срок с испытательным сроком, не превышающим три месяца.</p> <p>Действия работодателя могут быть законными, если в срочном договоре будет указана причина, по которой с ним заключается срочный трудовой договор, в соответствии со статьей 59 ТК. Испытание к таким причинам не относится.</p>
8	<p>Трудовое законодательство находится в совместном ведении РФ и субъектов РФ (п. "к" ч. 1 ст. 72 Конституции РФ). При этом в ст. 6 ТК РФ не указано, что установление нерабочих праздничных дней находится в исключительных полномочиях федеральных органов власти. Следовательно, субъекты РФ вправе устанавливать на своей территории дополнительные нерабочие праздничные дни.</p> <p>Установление законом субъекта РФ дополнительного нерабочего праздничного дня не должно снижать уровень трудовых прав и гарантий работников и противоречить нормам ТК РФ (ст. ст. 5, 6 ТК РФ). Поэтому, по нашему мнению, на работников субъекта в полной мере распространяются все гарантии, установленные ТК РФ, в том числе при установлении дополнительных нерабочих праздничных дней. Например:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дополнительный нерабочий праздничный день не влечет уменьшения заработной платы работников, получающих оклад (ч. 4 ст. 112 ТК РФ); - привлечение к работе в дополнительный нерабочий праздничный день производится в исключительных случаях (ст. 113 ТК РФ); - за работу в дополнительный нерабочий праздничный день производится доплата или предоставляется другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ); - дополнительный нерабочий праздничный день не включается в число дней ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 1 ст. 120 ТК РФ). <p>Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ). Данная норма применима и в случае, если нерабочий праздничный день установлен законом субъекта РФ.</p>
9	<p>В силу ст. 415 Гражданского кодекса РФ обязательство прекращается освобождением кредитором должника от лежащих на нем обязанностей, если это не нарушает прав других лиц в отношении имущества кредитора.</p> <p>Статья 415 ГК РФ определяет возможность прекращения обязательств, вытекающих из отношений, регулируемых гражданским законодательством. При этом обязательства общества по выплате годовых премий руководящим работникам общества регулируются нормами трудового законодательства.</p> <p>ТК РФ не предусматривает возможность применения норм гражданского законодательства к трудовым отношениям (ч. 1 ст. 5 ТК РФ).</p> <p>В связи с невыполнением предписания Государственной инспекции труда общество может быть привлечено к административной ответственности на основании ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ.</p>
10	<p>Работодатель имеет право на любом основании обжаловать такое предписание соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации или в суд (ст. 361 Трудового кодекса РФ).</p> <p>Согласно ч. 2 ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров,</p>

	<p>фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.</p> <p>В связи с данными обстоятельствами и в соответствии с полномочиями, предоставленными положениями ст. 357 ТК РФ, государственный инспектор труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке, в том числе и предписание о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями с обязательством работодателя заключить трудовой договор (ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ).</p> <p>При наличии оснований полагать, что гражданско-правовой договор фактически регулирует трудовые отношения между работодателем и работником, государственный инспектор, в соответствии с требованиями ст. ст. 15, 19.1 и 357 ТК РФ, обязан выдать предписание о заключении трудового договора.</p> <p>Исходя из вопроса в организации проводилась плановая проверка и предписание выдано государственным инспектором в рамках абз. 6 ч. 1 ст. 357 ТК РФ. Нормами трудового законодательства не предусмотрено наличие пожеланий работника при разрешении вопроса о признании гражданско-правового договора трудовым договором в ходе проведения плановой проверки. Основанием для признания в данной ситуации действий работодателя при оформлении гражданско-правового договора неправомерными является формальное нарушение требований ч. 2 ст. 15 ТК РФ, а не наличие согласия работника на заключение гражданско-правового договора.</p> <p>Следовательно, при выявлении нарушения трудового законодательства, выразившегося в оформлении гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, государственный инспектор труда обязан выдать соответствующее предписание без учета мнения работника.</p> <p>Отметим, что обжалование результатов плановых проверок осуществляется по правилам гл. 25 Гражданского процессуального кодекса РФ. Согласно ст. 256 ГПК РФ такое обжалование возможно в течение трех месяцев со дня, когда работодателю стало известно о нарушении его прав.</p>
11	<p>Часть 1 ст. 30 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов.</p> <p>Согласно абз. 8 ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.</p> <p>Членство работодателя в объединении работодателей наступает с подачи работодателем заявления о вступлении в члены объединения и решения объединения о принятии работодателя в объединение работодателей.</p> <p>Согласно п. 3 ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" (далее - Закон N 14-ФЗ) единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и др.) без доверенности действует от имени общества, в том числе представляет его интересы и совершает сделки; выдает доверенности на право представительства от имени общества, в том числе доверенности с правом</p>

	<p>передоверия; издает приказы о назначении на должности работников общества, об их переводе и увольнении, применяет меры поощрения и налагает дисциплинарные взыскания, то есть осуществляет права работодателя в полном объеме.</p> <p>В соответствии со ст. 33 Закона N 14-ФЗ компетенция общего собрания участников общества определяется уставом общества в соответствии с настоящим Федеральным законом.</p> <p>Если иное не установлено уставом, руководитель ООО, выступая как работодатель, как заинтересованная сторона в социальном партнерстве в сфере труда, может самостоятельно принять решение о вступлении общества в общероссийское отраслевое объединение работодателей для регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.</p>
12	<p>Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст. 32 Трудового кодекса РФ). Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) (ч. 1 ст. 377 ТК РФ).</p> <p>На работодателя, численность работников которого превышает 100 человек, закон возлагает дополнительные обязанности. Указанный работодатель безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы (ч. 2 ст. 377 ТК РФ).</p> <p>Схожая норма содержится и в ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», предметом регулирования которого являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций: работодатель предоставляет профсоюзам, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с коллективным договором, соглашением.</p> <p>На работодателя не возложена обязанность предоставить каждой первичной профсоюзной организации отдельное помещение и средства связи. Одно помещение может быть выделено для нужд всех первичных профсоюзных организаций, действующих в организации. Порядок использования предоставленного помещения определяется соглашением между профсоюзными организациями.</p> <p>При рассмотрении спора о непредоставлении помещения профсоюзная организация должна будет доказать суду, что у нее отсутствовала возможность согласовать с другими профсоюзными организациями порядок использования имеющихся в распоряжении других профсоюзных организаций помещений или что в такой просьбе ей было отказано.</p>
13	<p>С Кузнецовым заключен договор подряда, а он регламентируется не трудовым, а Гражданским кодексом.</p> <p>Но по описанию между Кузнецовым и директором туристического агентства действуют трудовые отношения.</p> <p>Согласно ст. 15 ТК отношения, основанные на соглашении между</p>

	<p>работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством.</p> <p>Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.</p> <p>Кузнецов имеет право обратиться в суд с иском к туристическому агентству о признании его отношений с турагентством трудовыми и в Федеральную инспекцию труда и/или прокуратуру с жалобой на подмену трудового договора гражданско-правовым.</p>
14	<p>Ч. 2 ст. 67 ТК РФ гласит, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.</p> <p>В рассматриваемом случае работники Потехин и Михальчук приступили к работе с ведома работодателя. Таким образом, трудовые договоры с ними (с каждым из них) являются уже заключенными. Поэтому в данной ситуации права именно работники - Потехин и Михальчук, а директор магазина обязан оформить трудовые договоры с ними в письменной форме.</p>
15	<p>Согласно ст. 70 ТК РФ в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. На основании чего испытательный срок следует продлить. Заканчиваться он будет 4 сентября 2021 г.</p>
16	<p>Согласно ст. 20 ФЗ «О государственной гражданской службе» при поступлении на государственную службу гражданин обязан представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера членов своей семьи представителю нанимателя. Т.е. такие персональные данные обязательно должны быть и храниться у работодателя.</p> <p>Инспектор труда также правомерно затребовал данные дактилоскопической регистрации служащего, т.к. согласно п.5 ст. 15 ФЗ «О государственной гражданской службе» гражданские служащие подлежат обязательной государственной дактилоскопической регистрации в случаях и порядке, установленных ФЗ «О государственной дактилоскопической регистрации в РФ». Т.к. такие данные тоже должны быть у работодателя.</p> <p>В соответствии со ст. 356 ТК РФ (Основные полномочия федеральной инспекции труда):</p> <p>ФИТ осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.</p> <p>Таким образом, требования инспектора труда правомерны. Если эти данные работодателем предоставлены не будут, то он понесёт ответственность по ст. 19.7 КоАП РФ «Непредставление сведений (информации)».</p>
17	<p>Действия начальника кадровой службы незаконны.</p>

	<p>Согласно ч.3 ст. 86 ТК РФ все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны (в нашем случае это психоневрологический диспансер), то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.</p> <p>Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.</p> <p>Если согласия получено не будет, то работодатель понесёт ответственность по ст. 13.11 КоАП РФ «Нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных)».</p>
18	<p>Характеристика с предыдущего места работы не входит в перечень обязательных документов, предъявляемых при заключении трудового договора, предусмотренных ст. 65 ТК РФ. Соответственно, решение директора не заключать трудовой договор с Ворониной неправомерно.</p>
19	<p>Распоряжение начальника цеха было неправомерно.</p> <p>Согласно ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю, для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю. В соответствии со ст. 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов.</p> <p>В соответствии со ст. 265 ТК РФ перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. А в данный перечень входят следующие работы: слесарные и слесарно-сборочные работы, выполняемые по профессиям: испытатель двигателей, сверловщик - пневматик, слесарь по сборке металлоконструкций. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 (ред. от 20.06.2001) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».</p> <p>Законодатель так же делает несколько исключений в применении к Перечню, допуская возможность работы подростков на указанных работах в случае: при прохождении производственной практики (производственного обучения) учащиеся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования, достигшие шестнадцатилетнего возраста, могут находиться на работах, включенных в перечень, не свыше четырех часов в день при условии строгого соблюдения на этих работах действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда.</p>
20	<p>В ответ на Вашу жалобу поясняем, согласно ст. 101 ТК РФ, ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.</p>

	<p>В связи с данной формулировкой закона привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не должно носить систематического характера, а происходить время от времени (эпизодически). Нарушением трудового законодательства будет регулярное привлечение сотрудников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.</p>
21	<p>Действия работодателя правомерны. В соответствии с ч. 1 ст. 126 ТК РФ денежной компенсацией может быть заменена только та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, и только в случае, если о такой замене просит сам работник, а работодатель не возражает против этого. Причем просьба работника о замене части отпуска денежной компенсацией должна быть выражена в письменной форме (в заявлении).</p>
22	<p>Согласно ч. 3 ст. 70 ТК РФ, в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов. Это значит, что на «испытываемого» распространяется и норма закона о том, что работодатель обязан обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ), а также положение об оплате труда и штатное расписание.</p> <p>Таким образом, работнику, проходящему испытательный срок, не может быть установлен должностной оклад (ставка) меньше, чем у коллеги, занятого на той же должности, но уже выдержавшего испытание. Дискриминация при установлении условий оплаты труда запрещена ст. 132 ТК РФ.</p>
23	<p>Согласно ст. 131 ТК РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме (в данном случае в форме продовольственных наборов) может составлять 20 процентов от начисленной месячной заработной платы, но не более; - выплата заработной платы в форме долговых обязательств не допускается. <p>Следовательно, действия работодателя по обложению 10 процентов заработной платы в форму долгового обязательства незаконны.</p>
24	<p>Основная заработная плата рабочего: $20000 \text{ руб./т} \times 2 \text{ т} = 40000 \text{ руб.}$ Сумма премии за реализацию товара: $12500 \text{ руб.} \times 2\%/100\% = 250 \text{ руб.}$ К основной заработной плате за заготовку вторичного сырья прибавим сумму премии и получим полный заработок: $40000 + 250 = 40250 \text{ руб.}$</p>
25	<p>На основании статьи 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника.</p>
26	<p>Законодательством не предусмотрен вариант увольнения работника, находящегося в отпуске, по инициативе работодателя (ст. 81 ТК, ч.6), исключением является ликвидация работающей организации или прекращение деятельности индивидуального предпринимателя. Пребывая в отпуске, инициатива об увольнении может исходить от сотрудника и у него на это есть все права. Получается, если работодатель хочет уволить отдыхающего сотрудника, он обязан дожидаться его из отпуска.</p>
27	<p>Царева отсутствовала на работе по уважительной причине, значит привлечение ее к дисциплинарной ответственности будет неправомерным. Основанием для применения дисциплинарной ответственности является</p>

	<p>дисциплинарный проступок, понятие которого дано в ст. 192 Трудового кодекса РФ: неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. В указанной статье предусмотрены три вида дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение. В тоже время Царева должна была обратиться с заявлением для оформления учебного отпуска в отдел кадров. Для предотвращения подобных фактов, необходимо разъяснить Царевой порядок оформления учебных отпусков. Вообще этот порядок должен быть определен приказом по предприятию или регламентирован в локальном акте, с которым знакомят работников при поступлении на работу. Вот тогда в случае нарушения этого порядка, можно привлечь работника к дисциплинарной ответственности.</p>
28	<p>Опоздание – это дисциплинарный проступок, за него работодатель может применить дисциплинарное взыскание. Ст. 192 ТК РФ устанавливает следующий перечень дисциплинарных взысканий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. <p>Работодатель не вправе применять к работнику иные дисциплинарные взыскания, чем предусмотренные на законодательном уровне, в том числе не вправе налагать денежные штрафы на работника.</p> <p>За защитой своих прав работник вправе обратиться в государственную инспекцию труда, а также в суд.</p>
29	<p>В п. 5 ст. 81 ТК РФ говорится о том, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Эрастовой был объявлен выговор в апреле 2020 года, а уволили ее в июне 2021 года. Согласно ст. 194 ТК РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания, то есть на момент увольнения у Эрастовой не было выговора. Следовательно, увольнение по п. 5 ст. 81 ТК РФ незаконно в данном случае.</p>
30	<p>Оцените правовые последствия действий двух работников.</p> <p>Нестерович – преждевременный уход с работы. Работодатель может привлечь к дисциплинарной ответственности (замечание, выговор).</p> <p>Харитонов – появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Есть все основания уволить работника по п. 6 б ст. 81 ТК РФ, но это на усмотрение работодателя, он может не увольнять сотрудника, а также как и Нестеровичу, объявить замечание или выговор.</p>
31	<p>Увольнение не правомерно.</p> <p>Согласно ст. 81 ТК РФ прогулом считается 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). Таким образом, отсутствие работника в течение 3ех часов не является прогулом, но работодатель вправе применить взыскание в виде замечания, выговора (ст. 192 ТК РФ) за совершенный дисциплинарный проступок.</p> <p>Что касается действующего выговора за драку в общежитии, то оно тоже наложено незаконно: драка не на рабочем месте и в не рабочее время. Согласно ст. 192 ТК дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, а драка в общежитии никак не повлияла на исполнение трудовых обязанностей.</p>

32	<p>Петренко при исполнении трудовых обязанностей допустил по небрежности поломку станка и обязан нести материальную ответственность в размере не свыше среднего месячного заработка (ст. 241 ТК). Администрация правильно поступила, взыскав ущерб путем издания приказа о взыскании из заработной платы Петренко, поскольку сумма ущерба не превышает его среднего заработка (ст. 248 ТК). Объявление строгого выговора Петренко также правомерно, поскольку в соответствии со ст. 248 ТК возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной ответственности.</p>
33	<p>Увольнение является не правомерным, поскольку нельзя уволить работника в состоянии алкогольного опьянения, если он появился на работе в нерабочее время. Обоснование из ст. 81 «Также нельзя уволить появившегося на работе в состоянии опьянения сотрудника, если он появился в состоянии опьянения на работе в нерабочее время (в выходные, праздники, после рабочего дня, в период нахождения в отпуске)».</p>
34	<p>Да, действия правомерны. Перевод согласно ст. 72.2, где говорится что: 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.</p>
35	<p>Действия являются законными согласно п.6 ст. 81 ТК «Трудовой договор может быть расторгнут в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях».</p>
36	<p>Трудовым законодательством не предусмотрено предоставление сотрудникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, оплачиваемого дня для поиска новой работы. Следовательно требования Петровой неправомерны.</p> <p>Что касается порядка увольнения: работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу; о предстоящем увольнении работодатель обязан предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения; решение об увольнении работников по этим причинам должно быть согласовано с профсоюзом (если профсоюз создан в организации); в день увольнения работнику: организация должна выплатить все положенные суммы работнику; выдать трудовую книжку, в ней указывают: основание для увольнения (соответствующая статья ТК РФ), номер и дату приказа об увольнении; по его письменному заявлению другие документы, связанные с работой.</p> <p>Гарантии работников подлежащих увольнению в связи с сокращением штатов закреплен в гл. 27 Трудового кодекса РФ. Работникам предоставляются следующие гарантии:</p> <p>1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ.</p>

	<p>2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.</p> <p>3. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.</p> <p>4. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.</p> <p>5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.</p>
37	<p>Увольнение Петрова не правомерно, потому что на основании ст. 70 ТК РФ отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что работник принят на работу без испытания.</p>
38	<p>При смене собственника имущества организации новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем организации, заместителями руководителя и главным бухгалтером. Сделать это можно не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности (ст. 75 ТК РФ). Если не успеть в срок, указанных работников можно будет уволить только по иным основаниям, не связанной со сменой собственника имущества организации. При этом, увольняемым полагается выплата компенсации в силу ст. 181 ТК РФ в размере не ниже трех средних месячных заработков. Выплата данной компенсации трудовым законодательством возложена на нового собственника.</p> <p>Статьей 75 ТК РФ предусмотрено право нового собственника расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (и не с кем больше). Начальник отдела кадров уволен незаконно и подлежит восстановлению.</p>
39	<p>Продление испытания не допускается даже в пределах оговоренных законом максимумов. Установленный ранее испытательный срок не может быть продлен даже при согласии на это работника, поскольку это не предусмотрено трудовым законодательством, а увеличение продолжительности испытательного срока влечёт ограничение прав работника и является недопустимым (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).</p> <p>Согласно ч. 3 ст. 71 ТК РФ по прошествии двух месяцев работник будет считаться выдержавшим испытание, и последующее расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях.</p> <p>Иск Иванова удовлетворить.</p>
40	<p>Ст. 384 ТК РФ:</p> <p>Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.</p> <p>Представители</p>

<p>работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации.</p> <p>Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.</p> <p>Если же работодатель игнорирует инициативу работников, уклоняется от создания КТС и совершает иные действия, препятствующие ее созданию, – указанные действия влекут административную ответственность за нарушение законодательства о труде в соответствии со статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.</p> <p>Коллективу нужно обратиться в инспекцию по труду.</p>
--

Тема 1. Институт «трудовые споры», его место в системе отрасли трудового права

Задание 1

При заключении коллективного договора директор ООО «Вымпел» предложил не повышать оплату труда за работу в ночные и вечерние смены, чтобы сэкономить фонд оплаты труда и не производить сокращение штата работников. Работники организации поддержали директора, поскольку хотели сохранить место работы. Представитель выборного профсоюзного органа заявил, что такое положение коллективного договора будет противоречить трудовому законодательству и включать его в коллективный договор нельзя.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задание 2

Игнатенко, 16-летний ученик училища, устраивается на работу в качестве промоутера. Ему отказывают, ссылаясь на возраст и разрешение родителей. У Игнатенко есть разрешение от матери.

Правомерен ли отказ в работе?

Задание 3

Женщина с 1,5-лым ребенком работает сутки через 3. Через полгода ее уволили в связи с сокращением штата.

Могли ли ее уволить? Может ли женщина подать в суд, и каким будет его решение?

Задание 4

Бухгалтер Щербаков был уволен 1 сентября. 29 августа он заболел и лег в больницу. С больницы он выписался и подал в суд, т. к. считал свое увольнение не правомерным.

Прав ли Щербаков?

Оплатят ли ему больничный?

Задание 5

В связи с необходимостью выполнения срочного заказа в организации было издано распоряжение о работе 1 мая.

Дайте правовую оценку данной ситуации.

Тема 2. Понятие и виды трудовых споров

Задание 6

В 2013 г. в коллективный договор включено условие о порядке документального оформления командировок. Согласно этому порядку при направлении в командировку требуется оформлять командировочные удостоверения, служебные задания и отчеты командированных работников о выполненной работе. С 08.01.2015 законодательство не требует оформления данных документов (Постановление Правительства РФ от 29.12.2014 N 1595 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»).

Отменяются ли соответствующие положения в коллективном договоре автоматически? Можно ли с 08.01.2015 отказаться от применения командировочных удостоверений, служебных заданий и отчетов, не внося изменений в коллективный договор?

Задание 7

Гражданин Харламов, увидев объявление о вакансии художника в архитектурное бюро, пришел в отдел кадров на собеседование. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении договора.

Законны ли такие действия работодателя?

Задание 8

Законом субъекта РФ установлен дополнительный нерабочий праздничный день, однако не указано, что при этом на работников распространяются установленные федеральным законодательством РФ гарантии.

Вправе ли субъекты РФ устанавливать на своей территории дополнительные нерабочие праздничные дни? Сокращается ли в такой ситуации продолжительность предпраздничного рабочего дня?

Задание 9

Государственная инспекция труда выдала обществу предписание о выплате годовых премий руководящим работникам общества, по которым просрочена выплата. По результатам рассмотрения предписания общество, находящееся в тяжелом финансовом положении, представило в инспекцию труда возражения и заявления работников об освобождении общества от

обязанностей по выплате годовых премий на основании ст. 415 ГК РФ.

Вправе ли инспекция труда привлечь общество к административной ответственности по ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ?

Задание 10

Государственный инспектор труда в ходе плановой проверки организации выявил гражданско-правовой договор, который фактически, по мнению инспектора, регулирует трудовые отношения. По данному факту инспектор признал сложившиеся отношения трудовыми, выдав предписание о заключении трудового договора. При этом ни работодатель, ни работник не считают гражданско-правовой договор трудовым и полностью удовлетворены сложившимися между ними правоотношениями.

Может ли работодатель обжаловать предписание инспектора в суд на том основании, что сам работник не считает сложившиеся отношения трудовыми? Прав ли инспектор, который выдал такое предписание без учета пожеланий работника?

Тема 3. Формы и способы разрешения трудовых разногласий

Задание 11

Может ли руководитель ООО без согласия общего собрания участников или других органов общества принять решение о вступлении общества в общероссийское отраслевое объединение работодателей? В уставе общества данный вопрос не регулируется.

Задание 12

Согласно ч. 2 ст. 377 ТК РФ работодатель обязан безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное отапливаемое электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. В организации, численность работников которой превышает 100 человек, функционируют три первичные профсоюзные организации.

Следует ли из ч. 2 ст. 377 ТК РФ, что работодатель обязан предоставить каждой первичной профсоюзной организации отдельное помещение и средства связи?

Задание 13

На прием к адвокату пришел гражданин Кузнецов и попросил разъяснить ему, считается ли он принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки. Кузнецов пояснил, что работает в туристическом агентстве менеджером, с ним заключен договор, названный «Соглашение на выполнение подрядных работ», в соответствии с которым он является на работу к восьми часам каждый день, кроме субботы и воскресенья. Его рабочий день длится 9 часов, в течение дня он работает с

клиентами туристического агентства, продает путевки и получает вознаграждение за свою работу в зависимости от числа проданных путевок, подчиняется при этом директору агентства.

В роли адвоката дайте мотивированный ответ гражданину Кузнецову.

Задание 14

Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу не издан, а директор магазина, к которому обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах больше не нуждается.

Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключении ими трудового договора? Дайте юридически обоснованный ответ.

Задание 15

18 февраля 2021 г. Годунова устроилась на работу главным бухгалтером в ЗАО «Колл». В трудовом договоре ей установлен испытательный срок шесть месяцев – до 18 августа 2021 г. Годунова с 1 по 8 апреля 2021 г. находилась на больничном, а с 3 по 11 мая брала отпуск без сохранения заработной платы.

Когда заканчивается испытательный срок у работницы?

Тема 4. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров

Задание 16

При проведении проверки хранения первичной документации по учету труда и его оплаты было обнаружено, что в личном деле одного из референтов федерального агентства отсутствуют сведения из налоговой службы об имущественном положении, а также данные дактилоскопической регистрации. Инспектор труда потребовал предъявить указанные документы.

Правомерны ли требования инспектора труда?

Задание 17

Иванов обратился в АО «Стелла» с просьбой принять его на работу в качестве ведущего специалиста отдела маркетинга. Начальник кадровой службы направил запрос в психоневрологический диспансер по месту жительства Иванова, в котором просил сообщить сведения о состоянии психического здоровья и о фактах обращения Иванова за психиатрической помощью, поскольку организации необходимо решить вопрос о пригодности Иванова для выполнения работы.

Законны ли действия начальника кадровой службы?

Задание 18

Воронина обратилась к директору столовой с заявлением о приеме ее на работу на должность кассира. Ворониной, которая ранее работала кладовщиком в ателье, было предложено принести характеристику с последнего места работы. Воронина с этим не согласилась. Директор столовой принял решение не заключать с ней трудовой договор.

Правомерно ли решение директора?

Задание 19

По приказу директора завода на работу в слесарный цех были приняты два несовершеннолетних – Федоров (17 лет) и Симак (15 лет). Им была установлена шестидневная 40-часовая рабочая неделя.

Какая продолжительность рабочего времени установлена ТК РФ для несовершеннолетних?

Допущены ли нарушения трудового законодательства при приеме на работу Федорова и Симака?

Задание 20

Инженер Савушкин, имеющий согласно трудовому договору ненормированный рабочий день, периодически привлекался к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня. Считая, что в отношении его нарушается трудовое законодательство, Савушкин обратился с письменной жалобой к директору предприятия.

Дайте ответ гражданину Савушкину.

Тема 5. Особенности разрешения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров

Задание 21

Воспитательница детского сада Миронова подала заявление на имя заведующей с просьбой заменить ей часть ежегодного отпуска, превышающую 28 календарных дней денежной компенсацией. Заведующая ответила отказом, ссылаясь на недостаточное финансирование.

Правомерно ли решение заведующей детского сада?

Задание 22

На период испытательного срока работнику была установлена пониженная на 25% заработная плата относительно аналогичных должностей в организации. Работник посчитал, что его право на равную оплату за равный труд нарушено, и обратился в трудовую инспекцию.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задание 23

Производственное объединение «Металлопосуда» в связи с возникшими трудностями реализации своей продукции в торговой сети было вынуждено изменить форму оплаты труда своим работникам. Часть заработной платы, выплаченной работникам цеха № 3 за апрель и май текущего года, была произведена в форме продовольственных наборов (20%), а часть — облечена в форму долгового обязательства (10%).

Дайте правовую оценку действиям работодателя.

Задание 24

Рабочий-сдельщик заготовил 2000 кг вторичного сырья (расценка за 1 т – 20000 руб.). Кроме того, им было реализовано товара на сумму 12500 руб. (премия от суммы продаж составляет 2%).

Определите полный заработок рабочего.

Задание 25

Главный экономист ушла в отпуск по графику с 20 августа на 28 календарных дней. 3 сентября она попала в больницу, где пролежала 2 недели. Как решать с отпуском?

Тема 6. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

Задание 26

Инженер МУП Петров был уволен в связи с сокращением штата организации. Петров с увольнением не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В заявлении он сослался на тот факт, что приказ об увольнении был издан во время его нахождения в отпуске.

Оцените ситуацию.

Задание 27

Операционист "Мостбанка", студентка 2-го курса экономического факультета Московского Государственного вечернего Metallургического института Царева с 5 января не выходила на работу. 16 января она принесла справку из института, из которой следует, что в период с 5 по 15 января она принимала участие в зимней учебно-экзаменационной сессии, которую успешно сдала. Царева пояснила также, что справку-вызов для участия в учебной сессии она заранее показывала начальнику отдела по работе с юридическими лицами Цимлянскому, но тот, будучи ее непосредственным руководителем, отказал в предоставлении отпуска.

Можно ли Цареву привлечь к дисциплинарной ответственности?

Задание 28

Николай официант. Ресторан, где он работает, открывается в 13.00. На работу официантам следует приходиться к 12.00, чтобы подготовить зал к открытию. За опоздания предусмотрены штрафы: 5 минут – 100 рублей, 15 минут – 300 рублей, полчаса – 500 рублей, час – 2000 рублей. Опоздание на 2

часа приравнивается к не выходу на смену, и сотруднику выписывается штраф 5000 рублей, при том что за один рабочий день официант получает 1500 рублей, без учета чаевых. 11 ноября Николай приехал на работу только к 12.45. Начальство оштрафовало сотрудника на 500 рублей, которые позднее были удержаны из его зарплаты.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задание 29

Упаковщица Эрастова систематически нарушала трудовую дисциплину. В апреле 2020 года ей был объявлен выговор. В июне 2021 года она опоздала на работу на 30 минут и была уволена за систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на неё трудовым договором, согласно п.5. ст.81 ТК РФ.

Считая увольнение необоснованным, Эрастова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что действительной причиной её увольнения послужило неприязненное отношение к ней директора предприятия. Кроме того, она считала, что в её действиях нет системы нарушений, и отсутствует основание для её увольнения.

Было ли увольнение законным?

Задание 30

Два работника, Нестерович и Харитонов, за три часа до окончания рабочего дня вышли за пределы организации и выпили водки. Нестерович решил идти домой, а Харитонов вернулся в организацию, чтобы доделать оставшуюся работу, и был остановлен на территории организации руководителем. О появлении на работе в нетрезвом состоянии был составлен акт.

Тема 7. Роль примирения в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров

Задание 31

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

Правомерно ли увольнение работника?

Задание 32

Слесарь Петренко при обработке деталей допустил по небрежности поломку станка. Директор предприятия издал приказ о взыскании с Петренко

материального ущерба в размере полной стоимости станка в сумме 5000 руб. (средний месячный заработок Петренко - 25000 руб.) и об объявлении Петренко строгого выговора.

Петренко обратился в комиссию по трудовым спорам о снятии с него дисциплинарного взыскания, мотивируя это тем, что к нему незаконно применены две меры воздействия за один и тот же проступок.

Какой вид материальной ответственности может быть применен к Петренко? Возможно ли применение одновременно меры дисциплинарного взыскания и взыскание материального ущерба?

Задание 33

Грузчик Синюхин был уволен по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в нетрезвом состоянии. Не согласившись с увольнением, он подал иск о восстановлении на работе. В суде Синюхин пояснил, что действительно был обнаружен мастером в подсобном помещении предприятия пьяным, но это было в его выходной день, а на работу он зашел поговорить с товарищами.

Правомерно ли увольнение Синюхина?

Задание 34

В связи с катастрофой природного характера директор магазина своим приказом перевел бухгалтера Сергееву, юристконсульта Новожилова и всех работников планового отдела на работы по ликвидации стихийного бедствия.

Указанные выше работники отказались от такого перевода, мотивируя это тем, что имеет место перевод на не обусловленную трудовым договором работу.

Правомерны ли действия работодателя?

Задание 35

Работница ЗАО «Швейная фабрика "Мастерица"» Щукина была задержана на проходной фабрики с похищенными ценностями, о чем сотрудником службы безопасности предприятия составлен акт. Директор ЗАО издал приказ об увольнении Щукиной в соответствии с подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК.

Законно ли это? Ответ обоснуйте.

Тема 8. Особенности третейского разрешения трудовых споров

Задание 36

Администрация предприятия предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Претрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы.

Правомерны ли требования Петровой? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими

гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?

Задание 37

С Петровым 1 сентября 2022 года был заключен трудовой договор на должность бухгалтера. В договоре были указаны: данные работника и работодателя, место работы, должностные обязанности, дата начала работы, размер з/п. 1 октября 2022 года Петрова ознакомили с приказом о расторжении трудового договора в связи с тем, что он не прошел испытательный срок.

Правомерно ли это действие?

Задание 38

1 марта 2019 г. у ООО «Крот» сменился собственник. 4 марта 2019 г. новая администрация издала приказ об увольнении руководителя предприятия, главного бухгалтера, помощника руководителя и начальника отдела кадров.

15 марта 2019 г. эти работники подали в суд иск о восстановлении на работе.

Каково ваше мнение относительно правомерности увольнения работников?

Задание 39

Иванова приняли на работу старшим продавцом магазина «Детское питание» с двухмесячным испытательным сроком. После истечения этого срока с согласия Иванова испытательный срок продлен еще на 1 месяц. В течение этого месяца Иванов опоздал на работу, за что и был уволен по ст. 71 ТК. Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Сформулируйте решение суда.

Согласно ст. 70 срок испытания устанавливается при заключении трудового договора, по соглашению сторон и не может превышать трех месяцев, за исключением испытательного срока для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций.

Задание 40

На общем собрании работников АО «Северный механический завод» было избрано пять представителей работников в Комиссию по трудовым спорам (КТС). Однако директор АО назначить своих представителей в КТС отказался, заявив, что никакой КТС в АО он создавать, не намерен.

Что следует делать представителям работников в сложившейся ситуации? Какой порядок формирования КТС установлен действующим законодательством?

2 ЭТАП – Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины

3.4. «Вопросы для проведения зачета с оценкой»:

1. Предмет правового регулирования трудового права.
2. Основные черты метода трудового права.
3. Источники трудового права. Роль судебной практики в сфере действия трудового права.
4. Локальные нормативные акты в трудовом праве.
5. Понятие, содержание и основания возникновения трудового правоотношения.
6. Понятие социального партнерства.
7. Трудовой договор. Понятие, виды, содержание.
8. Видовая дифференциация условий трудового договора.
9. Срок действия трудового договора. Особенности срочных трудовых договоров.
10. Процедура заключения трудового договора. Вступление его в силу.
11. Правовые последствия для работника в случае смены собственника имущества организации, изменения ее подведомственности, либо реорганизации.
12. Отстранение от работы: основания, порядок и правовые последствия.
13. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям.
15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя как мера дисциплинарного взыскания.
16. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон договора.
17. Прекращение трудового договора вследствие нарушений правил заключения трудового договора.
18. Процедура прекращения трудового договора. Оформление прекращения трудового договора.
19. Правовое регулирование защиты персональных данных работника (понятие, обработка, гарантии защиты и ответственности за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников).
20. Понятие и виды рабочего времени.
21. Правовое регулирование отпусков. Их видовая дифференциация в сфере труда.
22. Режим рабочего времени. Понятие, виды.

23. Понятие времени отдыха в трудовом праве. Процедура и правовые последствия работы в выходные и праздничные дни.
24. Роль профсоюзов в рассмотрении вопросов, связанных с прекращением трудового договора.
25. Заработная плата в трудовом праве. Принципы и гарантии при оплате труда работников. Формы оплаты труда.
26. Правовая процедура установления, выплаты и удержаний из заработной платы.
27. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок применения дисциплинарных взысканий, снятия дисциплинарных взысканий.
28. Юридическое значение дисциплинарного взыскания и действие во времени.
29. Материальная ответственность работников. Договоры о материальной ответственности.
30. Правовая процедура привлечения к материальной ответственности и взыскание ущерба с работника.
31. Виды материальной ответственности работников.
32. Общая характеристика способов защиты трудовых прав работников.
33. Система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
34. Правовой статус органов федеральной инспекции труда. Организация их деятельности. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда.
35. Защита трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами, способы участия и гарантии прав профсоюзных работников.
36. Понятие самозащиты работниками трудовых прав. Формы самозащиты и правовые последствия.
37. Понятие индивидуального трудового спора. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.
38. Комиссия по трудовым спорам в качестве органа по рассмотрению споров, возникающих в сфере труда. Порядок формирования, компетенция. Исполнение решений КТС и их обжалование.
39. Рассмотрение трудовых споров в судах.
40. Исполнение судебных решений по трудовым спорам. Сроки обращения в суд.
41. Понятие коллективного трудового спора. Стороны коллективного трудового спора. Выдвижение и рассмотрение требований работников и их представителей.
42. Примирительные процедуры в ходе разрешений коллективных трудовых споров. Порядок формирования и компетенция органов по рассмотрению коллективных трудовых споров.
43. Забастовка и процедура ее проведения. Орган, возглавляющий забастовку.

44. Правовые последствия, наступающие для сторон в ходе проведения забастовки.

Задания закрытого типа (Тестовые задания)

Общие критерии оценивания

п/п	Процент правильных ответов	Оценка
	86 % – 100 %	5 («отлично»)
	70 % – 85 %	4 («хорошо»)
	51 % – 69 %	3 (удовлетворительно)
	50 % и менее	2 (неудовлетворительно)

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	ПК-3	ИПК 3.1	6	ПК-5	ИПК 5.1
2	ПК-5	ИПК 5.1	7	ПК-5	ИПК 5.1
3	ПК-3	ИПК 3.1	8	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3
4	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.3	9	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2
5	ПК-3	ИПК 3.1	10	ПК-5	ИПК 5.1

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	1423	6	24
2	1-Г, 2-А, 3-В, 4-Б	7	125
3	2	8	3
4	2413	9	2
5	1-А, 2-А,3-Б, 4-Б	10	1-В,2-Д,3-Г,4- А,5-Б

Задание 1

Расположите нормативно-правовые акты в порядке убывания юридической силы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Постановление Правительства РФ от 14.11.2022 N 2046 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2023 год»
3. Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Виннер».
4. Трудовой Кодекс Российской Федерации.

Задание 2

Установите соответствие между работником (1 столбец) и максимальным испытательным сроком, который может быть для него установлен при приеме на работу (2 столбец):

1	главный бухгалтер	А	не устанавливается
2	женщина с полугодовалым ребенком	Б	2 недели
3	программист	В	3 месяца
4	работник, с которым заключен срочный трудовой договор на полгода	Г	6 месяцев

Задание 3

Выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы – это:

- 1) заемный труд
- 2) работа по совместительству
- 3) сезонная работа
- 4) совмещение профессий

Задание 4

В правильном порядке расставьте пропущенные фрагменты:
 Перерыв для отдыха и питания _____. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее _____. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, _____. Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет продолжительность рабочего времени составляет не более _____ в неделю; уменьшается на один час; в рабочее время не включается; 35 часов; 42 часов.

Задание 5

Установите соответствие между верными и неверными утверждениями.

1	в случаях, предусмотренных законодательством, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте	А - верно Б - неверно
2	для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы может производиться удержание из заработной платы работника	А - верно Б - неверно
3	допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в	А - верно Б - неверно

	форме долговых обязательств, а также расписок	
4	размер удержаний из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, не может превышать 50 процентов	А - верно Б - неверно

Задание 6

Что запрещено трудовым законодательством?

выплата части заработной платы в неденежной форме;
дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда;
не оплачивать время простоя по вине работника;
удерживать более 70 процентов от заработной платы, но только при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица.

Задание 7

Меры дисциплинарного взыскания:

выговор;
замечание;
лишение премии;
понижение в должности сроком на 3 месяца;
увольнение;
штраф.

Задание 8

Комиссия по трудовым спорам ...

избирается на общем собрании (конференции коллектива работников);
назначается работодателем;
формируется из равного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками.

Задание 9

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

посредником
примирительной комиссией
трудовым арбитражем

Задание 10

Установите соответствие между категориями работников и условиями труда.

1	лицо, работающее в	А	в трудовом договоре указываются сведения о
---	--------------------	---	--

	районах Крайнего Севера		разрешении на работу или патенте
2	педагог	Б	для женщин возможно превышение предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением
3	работник, занятый на подземных работах	В	оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате
4	работник, являющийся иностранным гражданином или лицом без гражданства	Г	работодатель обязан организовывать проведение медицинского осмотра в начале каждого рабочего дня
5	спортсмен	Д	сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю

Задания открытого типа (типовые задания, ситуационные задачи)

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.3	21	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3
2	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	22	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3
3	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	23	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
4	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3	24	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3
5	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	25	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
6	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2	26	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2

		ИПК 5.3			ИПК 5.3
7	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.3	27	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
8	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	28	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
9	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3	29	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
10	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	30	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
11	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	31	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
12	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3	32	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
13	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	33	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3
14	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	34	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3
15	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3	35	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3
16	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2	36	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3
17	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.3	37	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
18	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3	38	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
19	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	39	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
20	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3	40	ПК-5	ИПК 5.1 ИПК 5.2 ИПК 5.3

Ключ ответов к заданиям открытого типа

№	Верный ответ
вопроса	

1	<p>Представитель выборного профсоюзного органа прав.</p> <p>Согласно ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.</p> <p>Ст. 9 ТК РФ установлено, что коллективные договоры не могут содержать условий, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.</p>
2	<p>Отказ не правомерен. На основании ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Разрешение одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства необходимо для лиц, достигших 14 лет.</p> <p>Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ст. 64 ТК РФ).</p>
3	<p>На основании ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-ех лет по инициативе работодателя не допускается, кроме специально оговоренных законом случаев. В задаче не даны условия, которые могли бы оправдать действия работодателя.</p> <p>Женщина может подать в суд в течение одного месяца со дня вручения ей копии приказа об увольнении. При пропуске срока по уважительным причинам, он может быть восстановлен судом (ст. 392 ТК РФ).</p> <p>Т.к. увольнение было незаконным, женщина должна быть восстановлена на прежней работе (ст. 394 ТК РФ).</p>
4	<p>Щербаков прав, т.к. согласно ч. 6 ст. 81 ТК РФ нельзя уволить сотрудника, находящегося на больничном.</p> <p>На основании ч. 2 ст. 5 Закона № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" в случае, если на момент увольнения работник находится на больничном, по его окончании после увольнения он должен представить больничный лист для оплаты по прежнему месту работы, а работодатель обязан его оплатить. Если в течение одного месяца после даты увольнения работник не трудоустроился, но в этот промежуток времени заболел, то при представлении больничного листа по прежнему месту работы работодатель обязан его оплатить.</p>
5	<p>Согласно ст. 113 ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, кроме случаев, названных в той же статье.</p>
6	<p>Согласно ст. 12 ТК РФ закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.</p> <p>Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи с:</p> <ul style="list-style-type: none"> истечением срока действия; вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы; отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы. <p>В связи с изложенным, так как с 08.01.2015 законодательство не требует оформления командировочных удостоверений, служебных заданий и отчетов (Постановление Правительства РФ от 29.12.2014 N 1595 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»), соответствующие положения в коллективном договоре отменяются автоматически. В связи с этим с</p>

	08.01.2015 можно отказаться от применения командировочных удостоверений, служебных заданий и отчетов, не внося изменений в коллективный договор в силу их отмены актом высшей юридической силы.
7	<p>Действия работодателя незаконны. В соответствии с требованиями ст. 58 ТК РФ срочный договор может заключаться только при наличии определенных условий. В данном случае работодатель хочет проверить Харламова на соответствие поручаемой работе. Согласно ст. 70 испытание при приеме на работу возможно по соглашению сторон, но не может превышать трех месяцев. Следовательно, с Харламовым следовало заключать трудовой договор на неопределенный срок с испытательным сроком, не превышающим три месяца.</p> <p>Действия работодателя могут быть законными, если в срочном договоре будет указана причина, по которой с ним заключается срочный трудовой договор, в соответствии со статьей 59 ТК. Испытание к таким причинам не относится.</p>
8	<p>Трудовое законодательство находится в совместном ведении РФ и субъектов РФ (п. "к" ч. 1 ст. 72 Конституции РФ). При этом в ст. 6 ТК РФ не указано, что установление нерабочих праздничных дней находится в исключительных полномочиях федеральных органов власти. Следовательно, субъекты РФ вправе устанавливать на своей территории дополнительные нерабочие праздничные дни.</p> <p>Установление законом субъекта РФ дополнительного нерабочего праздничного дня не должно снижать уровень трудовых прав и гарантий работников и противоречить нормам ТК РФ (ст. ст. 5, 6 ТК РФ). Поэтому, по нашему мнению, на работников субъекта в полной мере распространяются все гарантии, установленные ТК РФ, в том числе при установлении дополнительных нерабочих праздничных дней. Например:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дополнительный нерабочий праздничный день не влечет уменьшения заработной платы работников, получающих оклад (ч. 4 ст. 112 ТК РФ); - привлечение к работе в дополнительный нерабочий праздничный день производится в исключительных случаях (ст. 113 ТК РФ); - за работу в дополнительный нерабочий праздничный день производится доплата или предоставляется другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ); - дополнительный нерабочий праздничный день не включается в число дней ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 1 ст. 120 ТК РФ). <p>Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ). Данная норма применима и в случае, если нерабочий праздничный день установлен законом субъекта РФ.</p>
9	<p>В силу ст. 415 Гражданского кодекса РФ обязательство прекращается освобождением кредитором должника от лежащих на нем обязанностей, если это не нарушает прав других лиц в отношении имущества кредитора.</p> <p>Статья 415 ГК РФ определяет возможность прекращения обязательств, вытекающих из отношений, регулируемых гражданским законодательством. При этом обязательства общества по выплате годовых премий руководящим работникам общества регулируются нормами трудового законодательства.</p> <p>ТК РФ не предусматривает возможность применения норм гражданского законодательства к трудовым отношениям (ч. 1 ст. 5 ТК РФ).</p> <p>В связи с невыполнением предписания Государственной инспекции труда общество может быть привлечено к административной ответственности на основании ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ.</p>
10	Работодатель имеет право на любом основании обжаловать такое предписание соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации или в суд (ст. 361

	<p>Трудового кодекса РФ).</p> <p>Согласно ч. 2 ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.</p> <p>В связи с данными обстоятельствами и в соответствии с полномочиями, предоставленными положениями ст. 357 ТК РФ, государственный инспектор труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке, в том числе и предписание о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями с обязательством работодателя заключить трудовой договор (ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ).</p> <p>При наличии оснований полагать, что гражданско-правовой договор фактически регулирует трудовые отношения между работодателем и работником, государственный инспектор, в соответствии с требованиями ст. ст. 15, 19.1 и 357 ТК РФ, обязан выдать предписание о заключении трудового договора.</p> <p>Исходя из вопроса в организации проводилась плановая проверка и предписание выдано государственным инспектором в рамках абз. 6 ч. 1 ст. 357 ТК РФ. Нормами трудового законодательства не предусмотрено наличие пожеланий работника при разрешении вопроса о признании гражданско-правового договора трудовым договором в ходе проведения плановой проверки. Основанием для признания в данной ситуации действий работодателя при оформлении гражданско-правового договора неправомерными является формальное нарушение требований ч. 2 ст. 15 ТК РФ, а не наличие согласия работника на заключение гражданско-правового договора.</p> <p>Следовательно, при выявлении нарушения трудового законодательства, выразившегося в оформлении гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, государственный инспектор труда обязан выдать соответствующее предписание без учета мнения работника.</p> <p>Отметим, что обжалование результатов плановых проверок осуществляется по правилам гл. 25 Гражданского процессуального кодекса РФ. Согласно ст. 256 ГПК РФ такое обжалование возможно в течение трех месяцев со дня, когда работодателю стало известно о нарушении его прав.</p>
1	<p>Часть 1 ст. 30 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов.</p> <p>Согласно абз. 8 ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.</p> <p>Членство работодателя в объединении работодателей наступает с подачи работодателем заявления о вступлении в члены объединения и решения объединения о принятии работодателя в объединение работодателей.</p> <p>Согласно п. 3 ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" (далее - Закон N 14-ФЗ) единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и др.) без доверенности действует от имени общества, в том числе представляет</p>

	<p>его интересы и совершает сделки; выдает доверенности на право представительства от имени общества, в том числе доверенности с правом передоверия; издает приказы о назначении на должности работников общества, об их переводе и увольнении, применяет меры поощрения и налагает дисциплинарные взыскания, то есть осуществляет права работодателя в полном объеме.</p> <p>В соответствии со ст. 33 Закона N 14-ФЗ компетенция общего собрания участников общества определяется уставом общества в соответствии с настоящим Федеральным законом.</p> <p>Если иное не установлено уставом, руководитель ООО, выступая как работодатель, как заинтересованная сторона в социальном партнерстве в сфере труда, может самостоятельно принять решение о вступлении общества в общероссийское отраслевое объединение работодателей для регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.</p>
<p>1 2</p>	<p>Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст. 32 Трудового кодекса РФ). Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) (ч. 1 ст. 377 ТК РФ).</p> <p>На работодателя, численность работников которого превышает 100 человек, закон возлагает дополнительные обязанности. Указанный работодатель безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы (ч. 2 ст. 377 ТК РФ).</p> <p>Схожая норма содержится и в ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», предметом регулирования которого являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций: работодатель предоставляет профсоюзам, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с коллективным договором, соглашением.</p> <p>На работодателя не возложена обязанность предоставить каждой первичной профсоюзной организации отдельное помещение и средства связи. Одно помещение может быть выделено для нужд всех первичных профсоюзных организаций, действующих в организации. Порядок использования предоставленного помещения определяется соглашением между профсоюзными организациями.</p> <p>При рассмотрении спора о непредоставлении помещения профсоюзная организация должна будет доказать суду, что у нее отсутствовала возможность согласовать с другими профсоюзными организациями порядок использования имеющихся в распоряжении других профсоюзных организаций помещений или что в такой просьбе ей было отказано.</p>
<p>1 3</p>	<p>С Кузнецовым заключен договор подряда, а он регламентируется не трудовым, а Гражданским кодексом.</p> <p>Но по описанию между Кузнецовым и директором туристического</p>

	<p>агентства действуют трудовые отношения.</p> <p>Согласно ст. 15 ТК отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством.</p> <p>Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.</p> <p>Кузнецов имеет право обратиться в суд с иском к туристическому агентству о признании его отношений с турагентством трудовыми и в Федеральную инспекцию труда и/или прокуратуру с жалобой на подмену трудового договора гражданско-правовым.</p>
4	<p>1</p> <p>Ч. 2 ст. 67 ТК РФ гласит, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.</p> <p>В рассматриваемом случае работники Потехин и Михальчук приступили к работе с ведома работодателя. Таким образом, трудовые договоры с ними (с каждым из них) являются уже заключенными. Поэтому в данной ситуации правы именно работники - Потехин и Михальчук, а директор магазина обязан оформить трудовые договоры с ними в письменной форме.</p>
5	<p>1</p> <p>Согласно ст. 70 ТК РФ в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. На основании чего испытательный срок следует продлить. Заканчиваться он будет 4 сентября 2021 г.</p>
6	<p>1</p> <p>Согласно ст. 20 ФЗ «О государственной гражданской службе» при поступлении на государственную службу гражданин обязан представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера членов своей семьи представителю нанимателя. Т.е. такие персональные данные обязательно должны быть и храниться у работодателя.</p> <p>Инспектор труда также правомерно затребовал данные дактилоскопической регистрации служащего, т.к. согласно п.5 ст. 15 ФЗ «О государственной гражданской службе» гражданские служащие подлежат обязательной государственной дактилоскопической регистрации в случаях и порядке, установленных ФЗ «О государственной дактилоскопической регистрации в РФ». Т.к. такие данные тоже должны быть у работодателя.</p> <p>В соответствии со ст. 356 ТК РФ (Основные полномочия федеральной инспекции труда):</p> <p>ФИТ осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.</p> <p>Таким образом, требования инспектора труда правомерны. Если эти данные работодателем предоставлены не будут, то он понесёт ответственность по</p>

		ст. 19.7 КоАП РФ «Непредставление сведений (информации)».
7	1	<p>Действия начальника кадровой службы незаконны.</p> <p>Согласно ч.3 ст. 86 ТК РФ все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны (в нашем случае это психоневрологический диспансер), то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.</p> <p>Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.</p> <p>Если согласия получено не будет, то работодатель понесёт ответственность по ст. 13.11 КоАП РФ «Нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных)».</p>
8	1	<p>Характеристика с предыдущего места работы не входит в перечень обязательных документов, предъявляемых при заключении трудового договора, предусмотренных ст. 65 ТК РФ. Соответственно, решение директора не заключать трудовой договор с Ворониной неправомерно.</p>
9	1	<p>Распоряжение начальника цеха было неправомерно.</p> <p>Согласно ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю, для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю. В соответствии со ст. 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов.</p> <p>В соответствии со ст. 265 ТК РФ перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжести утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. А в данный перечень входят следующие работы: слесарные и слесарно-сборочные работы, выполняемые по профессиям: испытатель двигателей, сверловщик - пневматик, слесарь по сборке металлоконструкций. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 (ред. от 20.06.2001) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».</p> <p>Законодатель так же делает несколько исключений в применении к Перечню, допуская возможность работы подростков на указанных работах в случае: при прохождении производственной практики (производственного обучения) учащиеся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования, достигшие шестнадцатилетнего возраста, могут находиться на работах, включенных в перечень, не свыше четырех часов в день при условии строгого соблюдения на этих работах действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда.</p>
0	2	<p>В ответ на Вашу жалобу поясняем, согласно ст. 101 ТК РФ, ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых</p>

	<p>функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.</p> <p>В связи с данной формулировкой закона привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не должно носить систематического характера, а происходить время от времени (эпизодически). Нарушением трудового законодательства будет регулярное привлечение сотрудников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.</p>
1	<p>2 Действия работодателя правомерны. В соответствии с ч. 1 ст. 126 ТК РФ денежной компенсацией может быть заменена только та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, и только в случае, если о такой замене просит сам работник, а работодатель не возражает против этого. Причем просьба работника о замене части отпуска денежной компенсацией должна быть выражена в письменной форме (в заявлении).</p>
2	<p>2 Согласно ч. 3 ст. 70 ТК РФ, в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов. Это значит, что на «испытуемого» распространяется и норма закона о том, что работодатель обязан обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ), а также положение об оплате труда и штатное расписание.</p> <p>Таким образом, работнику, проходящему испытательный срок, не может быть установлен должностной оклад (ставка) меньше, чем у коллеги, занятого на той же должности, но уже выдержавшего испытание. Дискриминация при установлении условий оплаты труда запрещена ст. 132 ТК РФ.</p>
3	<p>2 Согласно ст. 131 ТК РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме (в данном случае в форме продовольственных наборов) может составлять 20 процентов от начисленной месячной заработной платы, но не более; - выплата заработной платы в форме долговых обязательств не допускается. <p>Следовательно, действия работодателя по обложению 10 процентов заработной платы в форму долгового обязательства незаконны.</p>
4	<p>2 Основная заработная плата рабочего: $20000 \text{ руб./т} \times 2 \text{ т} = 40000 \text{ руб.}$ Сумма премии за реализацию товара: $12500 \text{ руб.} \times 2\%/100\% = 250 \text{ руб.}$ К основной заработной плате за заготовку вторичного сырья прибавим сумму премии и получим полный заработок: $40000 + 250 = 40250 \text{ руб.}$</p>
5	<p>2 На основании статьи 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника.</p>
6	<p>2 Законодательством не предусмотрен вариант увольнения работника, находящегося в отпуске, по инициативе работодателя (ст. 81 ТК, ч.6), исключением является ликвидация работающей организации или прекращение деятельности индивидуального предпринимателя. Пребывая в отпуске, инициатива об увольнении может исходить от сотрудника и у него на это есть все права. Получается, если работодатель хочет уволить отдыхающего сотрудника, он обязан дождаться его из отпуска.</p>
	<p>2 Царева отсутствовала на работе по уважительной причине, значит</p>

7	<p>привлечение ее к дисциплинарной ответственности будет неправомерным. Основанием для применения дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, понятие которого дано в ст. 192 Трудового кодекса РФ: неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. В указанной статье предусмотрены три вида дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение. В тоже время Царева должна была обратиться с заявлением для оформления учебного отпуска в отдел кадров. Для предотвращения подобных фактов, необходимо разъяснить Царевой порядок оформления учебных отпусков. Вообще этот порядок должен быть определен приказом по предприятию или регламентирован в локальном акте, с которым знакомят работников при поступлении на работу. Вот тогда в случае нарушения этого порядка, можно привлечь работника к дисциплинарной ответственности.</p>
8	<p>2 Опоздание – это дисциплинарный проступок, за него работодатель может применить дисциплинарное взыскание. Ст. 192 ТК РФ устанавливает следующий перечень дисциплинарных взысканий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. <p>Работодатель не вправе применять к работнику иные дисциплинарные взыскания, чем предусмотренные на законодательном уровне, в том числе не вправе налагать денежные штрафы на работника.</p> <p>За защитой своих прав работник вправе обратиться в государственную инспекцию труда, а также в суд.</p>
9	<p>2 В п. 5 ст. 81 ТК РФ говорится о том, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Эрастовой был объявлен выговор в апреле 2020 года, а уволили ее в июне 2021 года. Согласно ст. 194 ТК РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания, то есть на момент увольнения у Эрастовой не было выговора. Следовательно, увольнение по п. 5 ст. 81 ТК РФ незаконно в данном случае.</p>
0	<p>3 Оцените правовые последствия действий двух работников.</p> <p>Нестерович – преждевременный уход с работы. Работодатель может привлечь к дисциплинарной ответственности (замечание, выговор).</p> <p>Харитонов – появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Есть все основания уволить работника по п. 6 б ст. 81 ТК РФ, но это на усмотрение работодателя, он может не увольнять сотрудника, а также как и Нестеровичу, объявить замечание или выговор.</p>
1	<p>3 Увольнение не правомерно.</p> <p>Согласно ст. 81 ТК РФ прогулом считается 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). Таким образом, отсутствие работника в течение 3ех часов не является прогулом, но работодатель вправе применить взыскание в виде замечания, выговора (ст. 192 ТК РФ) за совершенный дисциплинарный проступок.</p> <p>Что касается действующего выговора за драку в общедоступном месте, то оно тоже наложено незаконно: драка не на рабочем месте и в не рабочее время. Согласно ст. 192 ТК дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него</p>

		трудовых обязанностей, а драка в общежитии никак не повлияла на исполнение трудовых обязанностей.
2	3	Петренко при исполнении трудовых обязанностей допустил по небрежности поломку станка и обязан нести материальную ответственность в размере не свыше среднего месячного заработка (ст. 241 ТК). Администрация правильно поступила, взыскав ущерб путем издания приказа о взыскании из заработной платы Петренко, поскольку сумма ущерба не превышает его среднего заработка (ст. 248 ТК). Объявление строгого выговора Петренко также правомерно, поскольку в соответствии со ст. 248 ТК возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
3	3	Увольнение является не правомерным, поскольку нельзя уволить работника в состоянии алкогольного опьянения, если он появился на работе в нерабочее время. Обоснование из ст. 81 «Также нельзя уволить появившегося на работе в состоянии опьянения сотрудника, если он появился в состоянии опьянения на работе в нерабочее время (в выходные, праздники, после рабочего дня, в период нахождения в отпуске)».
4	3	Да, действия правомерны. Перевод согласно ст. 72.2, где говорится что: 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.
5	3	Действия являются законными согласно п.6 ст. 81 ТК «Трудовой договор может быть расторгнут в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях».
6	3	Трудовым законодательством не предусмотрено предоставление сотрудникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, оплачиваемого дня для поиска новой работы. Следовательно требования Петровой неправомерны. Что касается порядка увольнения: работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу; о предстоящем увольнении работодатель обязан предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения; решение об увольнении работников по этим причинам должно быть согласовано с профсоюзом (если профсоюз создан в организации); в день увольнения работнику: организация должна выплатить все положенные суммы работнику; выдать трудовую книжку, в ней указывают: основание для увольнения (соответствующая статья ТК РФ), номер и дату приказа об увольнении; по его письменному заявлению другие документы, связанные с работой. Гарантии работников подлежащих увольнению в связи с сокращением штатов закреплен в гл. 27 Трудового кодекса РФ. Работникам предоставляются следующие гарантии: 1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую

	<p>имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ.</p> <p>2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.</p> <p>3. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.</p> <p>4. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.</p> <p>5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.</p>
7	<p>3 Увольнение Петрова не правомерно, потому что на основании ст. 70 ТК РФ отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что работник принят на работу без испытания.</p>
8	<p>3 При смене собственника имущества организации новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем организации, заместителями руководителя и главным бухгалтером. Сделать это можно не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности (ст. 75 ТК РФ). Если не успеть в срок, указанных работников можно будет уволить только по иным основаниям, не связанной со сменой собственника имущества организации. При этом, увольняемым полагается выплата компенсации в силу ст. 181 ТК РФ в размере не ниже трех средних месячных заработков. Выплата данной компенсации трудовым законодательством возложена на нового собственника.</p> <p>Статьей 75 ТК РФ предусмотрено право нового собственника расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (и не с кем больше). Начальник отдела кадров уволен незаконно и подлежит восстановлению.</p>
9	<p>3 Продление испытания не допускается даже в пределах оговоренных законом максимумов. Установленный ранее испытательный срок не может быть продлен даже при согласии на это работника, поскольку это не предусмотрено трудовым законодательством, а увеличение продолжительности испытательного срока влечёт ограничение прав работника и является недопустимым (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).</p> <p>Согласно ч. 3 ст. 71 ТК РФ по прошествии двух месяцев работник будет считаться выдержавшим испытание, и последующее расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях.</p> <p>Иск Иванова удовлетворить.</p>
0	<p>4 Ст. 384 ТК РФ:</p> <p>Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный</p>

<p>срок направить в комиссию своих представителей.</p> <p>Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации.</p> <p>Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.</p> <p>Если же работодатель игнорирует инициативу работников, уклоняется от создания КТС и совершает иные действия, препятствующие ее созданию, – указанные действия влекут административную ответственность за нарушение законодательства о труде в соответствии со статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.</p> <p>Коллективу нужно обратиться в инспекцию по труду.</p>

Тема 1. Институт «трудовые споры», его место в системе отрасли трудового права

Задание 1

При заключении коллективного договора директор ООО «Вымпел» предложил не повышать оплату труда за работу в ночные и вечерние смены, чтобы сэкономить фонд оплаты труда и не производить сокращение штата работников. Работники организации поддержали директора, поскольку хотели сохранить место работы. Представитель выборного профсоюзного органа заявил, что такое положение коллективного договора будет противоречить трудовому законодательству и включать его в коллективный договор нельзя.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задание 2

Игнатенко, 16-летний ученик училища, устраивается на работу в качестве промоутера. Ему отказывают, ссылаясь на возраст и разрешение родителей. У Игнатенко есть разрешение от матери.

Правомерен ли отказ в работе?

Задание 3

Женщина с 1,5-лым ребенком работает сутки через 3. Через полгода ее уволили в связи с сокращением штата.

Могли ли ее уволить? Может ли женщина подать в суд, и каким будет его решение?

Задание 4

Бухгалтер Щербаков был уволен 1 сентября. 29 августа он заболел и лег в больницу. С больницы он выписался и подал в суд, т. к. считал свое увольнение не правомерным.

Прав ли Щербаков?

Оплатят ли ему больничный?

Задание 5

В связи с необходимостью выполнения срочного заказа в организации было издано распоряжение о работе 1 мая.

Дайте правовую оценку данной ситуации.

Тема 2. Понятие и виды трудовых споров

Задание 6

В 2013 г. в коллективный договор включено условие о порядке документального оформления командировок. Согласно этому порядку при направлении в командировку требуется оформлять командировочные удостоверения, служебные задания и отчеты командированных работников о выполненной работе. С 08.01.2015 законодательство не требует оформления данных документов (Постановление Правительства РФ от 29.12.2014 N 1595 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»).

Отменяются ли соответствующие положения в коллективном договоре автоматически? Можно ли с 08.01.2015 отказаться от применения командировочных удостоверений, служебных заданий и отчетов, не внося изменений в коллективный договор?

Задание 7

Гражданин Харламов, увидев объявление о вакансии художника в архитектурное бюро, пришел в отдел кадров на собеседование. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении договора.

Законны ли такие действия работодателя?

Задание 8

Законом субъекта РФ установлен дополнительный нерабочий праздничный день, однако не указано, что при этом на работников распространяются установленные федеральным законодательством РФ гарантии.

Вправе ли субъекты РФ устанавливать на своей территории дополнительные нерабочие праздничные дни? Сокращается ли в такой ситуации продолжительность предпраздничного рабочего дня?

Задание 9

Государственная инспекция труда выдала обществу предписание о выплате годовых премий руководящим работникам общества, по которым просрочена выплата. По результатам рассмотрения предписания общество, находящееся в тяжелом финансовом положении, представило в инспекцию

труда возражения и заявления работников об освобождении общества от обязанностей по выплате годовых премий на основании ст. 415 ГК РФ.

Вправе ли инспекция труда привлечь общество к административной ответственности по ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ?

Задание 10

Государственный инспектор труда в ходе плановой проверки организации выявил гражданско-правовой договор, который фактически, по мнению инспектора, регулирует трудовые отношения. По данному факту инспектор признал сложившиеся отношения трудовыми, выдав предписание о заключении трудового договора. При этом ни работодатель, ни работник не считают гражданско-правовой договор трудовым и полностью удовлетворены сложившимися между ними правоотношениями.

Может ли работодатель обжаловать предписание инспектора в суд на том основании, что сам работник не считает сложившиеся отношения трудовыми? Прав ли инспектор, который выдал такое предписание без учета пожеланий работника?

Тема 3. Формы и способы разрешения трудовых разногласий

Задание 11

Может ли руководитель ООО без согласия общего собрания участников или других органов общества принять решение о вступлении общества в общероссийское отраслевое объединение работодателей? В уставе общества данный вопрос не регулируется.

Задание 12

Согласно ч. 2 ст. 377 ТК РФ работодатель обязан безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное отопляемое электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. В организации, численность работников которой превышает 100 человек, функционируют три первичные профсоюзные организации.

Следует ли из ч. 2 ст. 377 ТК РФ, что работодатель обязан предоставить каждой первичной профсоюзной организации отдельное помещение и средства связи?

Задание 13

На прием к адвокату пришел гражданин Кузнецов и попросил разъяснить ему, считается ли он принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки. Кузнецов пояснил, что работает в туристическом агентстве менеджером, с ним заключен договор, названный «Соглашение на выполнение подрядных работ», в соответствии с которым он

является на работу к восьми часам каждый день, кроме субботы и воскресенья. Его рабочий день длится 9 часов, в течение дня он работает с клиентами туристического агентства, продает путевки и получает вознаграждение за свою работу в зависимости от числа проданных путевок, подчиняется при этом директору агентства.

В роли адвоката дайте мотивированный ответ гражданину Кузнецову.

Задание 14

Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу не издан, а директор магазина, к которому обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах больше не нуждается.

Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключении ими трудового договора? Дайте юридически обоснованный ответ.

Задание 15

18 февраля 2021 г. Годунова устроилась на работу главным бухгалтером в ЗАО «Колл». В трудовом договоре ей установлен испытательный срок шесть месяцев – до 18 августа 2021 г. Годунова с 1 по 8 апреля 2021 г. находилась на больничном, а с 3 по 11 мая брала отпуск без сохранения заработной платы.

Когда заканчивается испытательный срок у работницы?

Тема 4. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров

Задание 16

При проведении проверки хранения первичной документации по учету труда и его оплаты было обнаружено, что в личном деле одного из референтов федерального агентства отсутствуют сведения из налоговой службы об имущественном положении, а также данные дактилоскопической регистрации. Инспектор труда потребовал предъявить указанные документы.

Правомерны ли требования инспектора труда?

Задание 17

Иванов обратился в АО «Стелла» с просьбой принять его на работу в качестве ведущего специалиста отдела маркетинга. Начальник кадровой службы направил запрос в психоневрологический диспансер по месту жительства Иванова, в котором просил сообщить сведения о состоянии психического здоровья и о фактах обращения Иванова за психиатрической помощью, поскольку организации необходимо решить вопрос о пригодности Иванова для выполнения работы.

Законны ли действия начальника кадровой службы?

Задание 18

Воронина обратилась к директору столовой с заявлением о приеме ее на работу на должность кассира. Ворониной, которая ранее работала кладовщиком в ателье, было предложено принести характеристику с последнего места работы. Воронина с этим не согласилась. Директор столовой принял решение не заключать с ней трудовой договор.

Правомерно ли решение директора?

Задание 19

По приказу директора завода на работу в слесарный цех были приняты два несовершеннолетних – Федоров (17 лет) и Симак (15 лет). Им была установлена шестидневная 40-часовая рабочая неделя.

Какая продолжительность рабочего времени установлена ТК РФ для несовершеннолетних?

Допущены ли нарушения трудового законодательства при приеме на работу Федорова и Симака?

Задание 20

Инженер Савушкин, имеющий согласно трудовому договору ненормированный рабочий день, периодически привлекался к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня. Считая, что в отношении его нарушается трудовое законодательство, Савушкин обратился с письменной жалобой к директору предприятия.

Дайте ответ гражданину Савушкину.

Тема 5. Особенности разрешения отдельных категорий
индивидуальных трудовых споров

Задание 21

Воспитательница детского сада Миронова подала заявление на имя заведующей с просьбой заменить ей часть ежегодного отпуска, превышающую 28 календарных дней денежной компенсацией. Заведующая ответила отказом, ссылаясь на недостаточное финансирование.

Правомерно ли решение заведующей детского сада?

Задание 22

На период испытательного срока работнику была установлена пониженная на 25% заработная плата относительно аналогичных должностей в организации. Работник посчитал, что его право на равную оплату за равный труд нарушено, и обратился в трудовую инспекцию.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задание 23

Производственное объединение «Металлопосуда» в связи с возникшими трудностями реализации своей продукции в торговой сети было вынуждено изменить форму оплаты труда своим работникам. Часть заработной платы, выплаченной работникам цеха № 3 за апрель и май текущего года, была произведена в форме продовольственных наборов (20%), а часть — облечена в форму долгового обязательства (10%).

Дайте правовую оценку действиям работодателя.

Задание 24

Рабочий-сдельщик заготовил 2000 кг вторичного сырья (расценка за 1 т – 20000 руб.). Кроме того, им было реализовано товара на сумму 12500 руб. (премия от суммы продаж составляет 2%).

Определите полный заработок рабочего.

Задание 25

Главный экономист ушла в отпуск по графику с 20 августа на 28 календарных дней. 3 сентября она попала в больницу, где пролежала 2 недели. Как решать с отпуском?

Тема 6. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

Задание 26

Инженер МУП Петров был уволен в связи с сокращением штата организации. Петров с увольнением не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В заявлении он сослался на тот факт, что приказ об увольнении был издан во время его нахождения в отпуске.

Оцените ситуацию.

Задание 27

Операционист "Мостбанка", студентка 2-го курса экономического факультета Московского Государственного вечернего Metallургического института Царева с 5 января не выходила на работу. 16 января она принесла справку из института, из которой следует, что в период с 5 по 15 января она принимала участие в зимней учебно-экзаменационной сессии, которую успешно сдала. Царева пояснила также, что справку-вызов для участия в учебной сессии она заранее показывала начальнику отдела по работе с юридическими лицами Цимлянскому, но тот, будучи ее непосредственным руководителем, отказал в предоставлении отпуска.

Можно ли Цареву привлечь к дисциплинарной ответственности?

Задание 28

Николай официант. Ресторан, где он работает, открывается в 13.00. На работу официантам следует приходить к 12.00, чтобы подготовить зал к открытию. За опоздания предусмотрены штрафы: 5 минут – 100 рублей, 15

минут – 300 рублей, полчаса – 500 рублей, час – 2000 рублей. Опоздание на 2 часа приравнивается к не выходу на смену, и сотруднику выписывается штраф 5000 рублей, при том что за один рабочий день официант получает 1500 рублей, без учета чаевых. 11 ноября Николай приехал на работу только к 12.45. Начальство оштрафовало сотрудника на 500 рублей, которые позднее были удержаны из его зарплаты.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задание 29

Упаковщица Эрстова систематически нарушала трудовую дисциплину. В апреле 2020 года ей был объявлен выговор. В июне 2021 года она опоздала на работу на 30 минут и была уволена за систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на неё трудовым договором, согласно п.5. ст.81 ТК РФ.

Считая увольнение необоснованным, Эрстова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что действительной причиной её увольнения послужило неприязненное отношение к ней директора предприятия. Кроме того, она считала, что в её действиях нет системы нарушений, и отсутствует основание для её увольнения.

Было ли увольнение законным?

Задание 30

Два работника, Нестерович и Харитонов, за три часа до окончания рабочего дня вышли за пределы организации и выпили водки. Нестерович решил идти домой, а Харитонов вернулся в организацию, чтобы доделать оставшуюся работу, и был остановлен на территории организации руководителем. О появлении на работе в нетрезвом состоянии был составлен акт.

Тема 7. Роль примирения в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров

Задание 31

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

Правомерно ли увольнение работника?

Задание 32

Слесарь Петренко при обработке деталей допустил по небрежности

поломку станка. Директор предприятия издал приказ о взыскании с Петренко материального ущерба в размере полной стоимости станка в сумме 5000 руб. (средний месячный заработок Петренко - 25000 руб.) и об объявлении Петренко строгого выговора.

Петренко обратился в комиссию по трудовым спорам о снятии с него дисциплинарного взыскания, мотивируя это тем, что к нему незаконно применены две меры воздействия за один и тот же проступок.

Какой вид материальной ответственности может быть применен к Петренко? Возможно ли применение одновременно меры дисциплинарного взыскания и взыскание материального ущерба?

Задание 33

Грузчик Синюхин был уволен по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в нетрезвом состоянии. Не согласившись с увольнением, он подал иск о восстановлении на работе. В суде Синюхин пояснил, что действительно был обнаружен мастером в подсобном помещении предприятия пьяным, но это было в его выходной день, а на работу он зашел поговорить с товарищами.

Правомерно ли увольнение Синюхина?

Задание 34

В связи с катастрофой природного характера директор магазина своим приказом перевел бухгалтера Сергееву, юристконсульта Новожилова и всех работников планового отдела на работы по ликвидации стихийного бедствия.

Указанные выше работники отказались от такого перевода, мотивируя это тем, что имеет место перевод на не обусловленную трудовым договором работу.

Правомерны ли действия работодателя?

Задание 35

Работница ЗАО «Швейная фабрика "Мастерица"» Щукина была задержана на проходной фабрики с похищенными ценностями, о чем сотрудником службы безопасности предприятия составлен акт. Директор ЗАО издал приказ об увольнении Щукиной в соответствии с подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК.

Законно ли это? Ответ обоснуйте.

Тема 8. Особенности третейского разрешения трудовых споров

Задание 36

Администрация предприятия предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Претрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы.

Правомерны ли требования Петровой?

Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?

Задание 37

С Петровым 1 сентября 2022 года был заключен трудовой договор на должность бухгалтера. В договоре были указаны: данные работника и работодателя, место работы, должностные обязанности, дата начала работы, размер з/п. 1 октября 2022 года Петрова ознакомили с приказом о расторжении трудового договора в связи с тем, что он не прошел испытательный срок.

Правомерно ли это действие?

Задание 38

1 марта 2019 г. у ООО «Крот» сменился собственник. 4 марта 2019 г. новая администрация издала приказ об увольнении руководителя предприятия, главного бухгалтера, помощника руководителя и начальника отдела кадров.

15 марта 2019 г. эти работники подали в суд иск о восстановлении на работе.

Каково ваше мнение относительно правомерности увольнения работников?

Задание 39

Иванова приняли на работу старшим продавцом магазина «Детское питание» с двухмесячным испытательным сроком. После истечения этого срока с согласия Иванова испытательный срок продлен еще на 1 месяц. В течение этого месяца Иванов опоздал на работу, за что и был уволен по ст. 71 ТК. Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Сформулируйте решение суда.

Согласно ст. 70 срок испытания устанавливается при заключении трудового договора, по соглашению сторон и не может превышать трех месяцев, за исключением испытательного срока для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций.

Задание 40

На общем собрании работников АО «Северный механический завод» было избрано пять представителей работников в Комиссию по трудовым спорам (КТС). Однако директор АО назначить своих представителей в КТС отказался, заявив, что никакой КТС в АО он создавать, не намерен.

Что следует делать представителям работников в сложившейся ситуации? Какой порядок формирования КТС установлен действующим законодательством?