

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Поверинов Игорь Егорович **МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

Должность: Проректор по учебной работе **Федеральное государственное бюджетное**

Дата подписания: 21.03.2024 17:26:51 **образовательное учреждение высшего образования**

Уникальный программный ключ: **«Тувашский государственный университет**

6d465b936eef331cede482bded6d12ab98246652f016465d53b72a2eab0de1b2 **имени И.Н. Ульянова»**

Юридический факультет

Кафедра публичного права

**Фонд оценочных средств для
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

по учебной дисциплине
ОП.05 ТРУДОВОЕ ПРАВО

программа подготовки специалистов среднего звена
по специальности среднего профессионального образования

**40.02.01 ПРАВО И ОРГАНИЗАЦИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

Год начала подготовки - 2023

Чебоксары 2023

РАССМОТРЕНО и ОДОБРЕНО
на заседании предметной (цикловой) комиссии
профессиональных дисциплин
07.04.2023 г., протокол № 01
Председатель *Е.В. Иванова*

Фонд оценочных средств предназначен для промежуточной аттестации результатов освоения учебной дисциплины *ОП.05 Трудовое право* обучающимися по специальности: *40.02.01 Право и организация социального обеспечения*.

Составитель: О.А. Иванова, зав.кафедрой публичного права

1. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Назначение:

Предназначены для промежуточной аттестации результатов освоения учебной дисциплины *ОП.05 Трудовое право* обучающимися по специальности: *40.02.01 Право и организация социального обеспечения*.

Форма контроля: экзамен

Умения, знания и компетенции, подлежащие проверке:

№	Наименование	Метод контроля
Умения:		
У 1.	применять на практике нормы трудового законодательства	<i>ответы на экзаменационные вопросы, решение ситуационных задач</i>
У 2.	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров	
У 3.	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	
У 4	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации	
Знания:		
З 1.	нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	<i>ответы на экзаменационные вопросы, решение ситуационных задач</i>
З 2.	содержание российского трудового права	
З 3.	права и обязанности работников и работодателей	
З 4.	порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров	
З 5.	виды трудовых договоров	
З 6.	содержание трудовой дисциплины	
З 7	порядок разрешения трудовых споров	
З 8	виды рабочего времени и времени отдыха	
З 9	формы и системы оплаты труда работников	
З 10	основы охраны труда	
З 11	порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	
Общие компетенции:		

ОК 1	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес	<i>ответы на экзаменационные вопросы, решение ситуационных задач</i>
ОК 2	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	
ОК 3	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность	
ОК 4	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	
ОК 5	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	
ОК 6	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	
ОК 8	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	
ОК 9	Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.	
Профессиональные компетенции:		
ПК 1.1	Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.	<i>ответы на экзаменационные вопросы, решение ситуационных задач</i>
ПК 1.2	Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты	
ПК 1.3	Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите	

ПК 1.4	Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии	
ПК 2.2	Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии	

Ресурсы, необходимые для оценки:

Помещение: учебный кабинет

Дополнительные инструкции и справочные материалы:
Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ для решения ситуационных задач

Инструменты: ручка, бумага

Требования к кадровому обеспечению: оценку проводит преподаватель

Норма времени: 90 минут.

2. КОМПЛЕКТ МАТЕРИАЛОВ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

В состав комплекта входят задания для экзаменуемых и пакет экзаменатора. Задания включают в себя экзаменационные вопросы и ситуационные задачи (задания), ориентированные на проверку освоения компетенций.

2.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ЭКЗАМЕНУЮЩЕГОСЯ

Инструкция

Задание состоит из двух частей: первая часть – теоретическая, вторая часть – практическая.

Первая часть – экзаменационные вопросы, по два вопроса, сгруппированные случайным образом, в каждом экзаменационном билете.

Вторая часть – практическая, содержит ситуационную задачу (задание) на выявление умений.

Время подготовки – 90 минут.

1) Теоретическая часть:

1. Понятие и предмет трудового права
2. Метод трудового права.
3. Источники трудового права.
4. Субъекты трудового права.
5. Граждане как субъекты трудового права.
6. Правовое положение работодателя как субъекта трудового права.
7. Профсоюзный орган как субъект трудового права.
8. Содержание трудового правоотношения.
9. Основания возникновения трудового правоотношения.
10. Общая характеристика правоотношений, производных от трудовых.
11. Понятие и значение трудового договора.
12. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора.
13. Содержание трудового договора.
14. Виды трудового договора.

15. Оформление приема на работу.
16. Испытательный срок.
17. Переводы на другую работу, их виды.
18. Постоянные переводы, их основания и условия.
19. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.
20. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
22. Порядок оформления прекращения трудового договора.
23. Понятие рабочего времени.
24. Нормальное и сокращенное рабочее время
25. Неполное рабочее время.
26. Сверхурочная работа.
27. Понятие режима рабочего времени.
28. Понятие и виды времени отдыха.
29. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
30. Понятие и методы регулирования заработной платы.
31. Порядок выплаты заработной платы.
32. Виды гарантийных выплат.
33. Понятие и значение трудовой дисциплины, методы ее обеспечения.
34. Правила внутреннего трудового распорядка: понятие, порядок утверждения, содержание.
35. Меры поощрения и порядок их применения.
36. Дисциплинарная ответственность. Порядок применения мер дисциплинарных взысканий.
37. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора.
38. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику.
39. Ограниченная и полная материальная ответственность работника.
40. Понятие охраны труда и ее значение.
41. Государственные нормативные требования охраны труда.

42. Самозащита работниками трудовых прав.
43. Понятие индивидуального трудового спора.
44. Комиссии по трудовым спорам: порядок создания, компетенция, порядок принятия решений.
45. Рассмотрение индивидуального трудового спора в суде.
46. Понятие и виды коллективных трудовых споров.
47. Право работников на забастовку.
48. Незаконные забастовки.
49. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет.
50. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

2) Практическая часть:

№ 1

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

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

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

№ 2

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

Какой договор заключили стороны? Применяются ли к гражданско-правовым договорам нормы трудового права?

№ 3

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

Какова природа возникших отношений? Разрешите спор по существу.

№ 4

Какие отношения регулируются нормами трудового законодательства Российской Федерации?

а) отношения между заказчиком и подрядчиком по договору подряда;

б) отношения между супругами по поводу уборки дома;

в) отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем

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

г) отношения, возникающие в связи с отдыхом работников;

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

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

ж) отношения между акционерами и директором акционерного общества.

№ 5

Фирма “Сириус” заключила с частным предпринимателем Андреевым договор на реконструкцию станции шлаковых стоков. По условиям данного договора Андреев обязался нанять рабочих и своими силами осуществить подрядные работы. В течение трех месяцев заказчик – фирма “Сириус” не осуществляло оплату выполняемых работ, в то время как по условиям заключенного договора обязана была это делать ежемесячно. Андреев подал в интересах нанятых им работников иск в районный суд о защите нарушенных трудовых прав его работников и взыскании с работодателя – фирмы “Сириус” оплаты за труд.

Какое решение должен вынести суд?

№ 6

В клубе фабрики к Новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены изокружка, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер фабрики в рабочее время. Песни и пляски у елки организовал массовик, приглашенный культработником клуба за определенную плату.

В каких отношениях с фабрикой находились указанные лица?

№ 7

Кондитерская фабрика «Карамелька» заключила договор с частным агентством занятости о предоставлении специалиста для временного исполнения обязанностей отсутствующего бухгалтера, находящегося в отпуске по уходу за ребенком. Во исполнение заключенного договора на фабрику для работы по специальности был направлен Красильников. Ему предоставили оборудованное рабочее место. Он работал под непосредственным руководством главного бухгалтера фабрики, подчиняясь действующим на фабрике правилам внутреннего трудового распорядка. Когда через шесть месяцев работы Красильников подал заявление директору фабрики о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, то ему было отказано.

Вы в роли юристконсульта фабрики. Какие из отношений регулируются нормами трудового права?

№ 8

Профсоюз обратился в суд с заявлением о признании незаконным приказа директора о наложении на работника - члена профсоюза Иванова штрафа за опоздание на работу. Суд отказал в рассмотрении заявления, ссылаясь на отсутствие у профсоюза доверенности на право обращения с суд от Иванова.

Является ли позиция суда законной и обоснованной?

№ 9

Семнадцатилетний ученик ПТУ Романов намеревался устроиться на работу в период летних каникул на завод «Азот». Но в отделе кадров ему в этом отказали, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей на трудоустройство.

Правомерный ли отказ? С какого возраста граждане могут быть субъектом трудового права?

№ 10

Работник завода «Аргон» Потапов обратился к председателю профсоюзного комитета завода с просьбой осуществить представительство и защиту его интересов в районном суде по поводу трудового спора. Но председатель профсоюзного комитета отказал ему в этом, ссылаясь на то, что Потапов не является членом профсоюзной организации.

Правомерный ли такой отказ? Каким нормативным актом регулируются эти вопросы?

№ 11

Профсоюзный комитет государственного предприятия «Спецсвязь», рассмотрев материалы относительно систематических нарушений трудовых обязанностей водителем предприятия Г., поставил перед директором предприятия требования относительно увольнения водителя Г. с работы.

Правомерны ли требования профсоюзного комитета и обязан ли директор их выполнить?

№ 12

Группа работников ЗАО «Стрела» обратилась к профсоюзному комитету предприятия с жалобой на длительную задержку выплаты заработной платы. В связи с этим председателем профкома был сделан запрос в адрес правления ЗАО о наличии средств на счетах предприятия.

Обязан ли работодатель предоставить информацию на такой запрос?

№ 13

Выпускник ПТУ Сергиенко был направлен на работу в РСУ-5 и по приказу начальника РСУ был зачислен в бригаду маляров. Но большинством голосов члены бригады не дали согласия на зачисление в бригаду нового работника и требовали от начальника РСУ упразднить приказ.

Правомерны ли требования членов бригады маляров?

№ 14

В связи с увольнением по собственному желанию бригадира ремонтников Дьяченко, вопреки воле членов бригады, приказом директора предприятия бригадиром бригады ремонтников был назначен Мельник, который раньше работал техником, но должность техника была сокращена.

Правомерны ли действия директора предприятия?

№ 15

Директор автотранспортного предприятия обратился к профкому предприятия с представлением о даче согласия на расторжение трудового договора с водителем Красюком за систематическое невыполнение возложенных на него трудовых обязанностей. Но профком о принятом решении в установленный законом срок в письменном виде не сообщил директору, после чего директор издал приказ об увольнении водителя Красюка.

Правомерны ли действия директора? Какой порядок представления профкомом согласия на расторжение трудового договора по инициативе работодателя?

№ 16

Слесарь Иванов был принят на работу в инструментальный цех машиностроительного завода (ГУП) на основании трудового договора без указания срока действия этого соглашения.

Какой вид трудового договора был заключен с Ивановым?

№ 17

Стекольщик Стеклов по договоренности с директором школы взялся застеклить окна за 5 тыс. руб. Работал он после занятий в классах в течение трех недель. По окончании работы Стеклов потребовал выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск, работу в ночное время и оплатить листок нетрудоспособности за 5 дней.

Законно ли его требование? В каких правоотношениях состоял Стеклов со школой.

№ 18

Директор автотранспортной организации и председатель профсоюзного комитета самостоятельно составили и подписали коллективный договор, после чего директор объявил в приказе о вступлении договора в законную силу.

Законны ли действия директора автотранспортной организации и председателя профсоюзного комитета?

№ 19

Инженер Вдовина была уволена в связи с ликвидацией АО. Она обратилась в центр занятости для регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Ей предложили работу в качестве техника по ее специальности. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (2 часа езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней.

Можно ли считать предложенную работу подходящей для Вдовиной?

№ 20

16-летний Михайлов подал заявление в ресторан «Пекин» о приеме его на работу в качестве кухонного работника. Директор потребовала у него представления трудовой книжки, паспорта, характеристики с предыдущего места работы и справок о состоянии здоровья, наличии жилплощади и семейном положении. Установив, что Михайлов не имеет трудовой книжки и характеристики, так как после окончания 9 классов нигде не работал, и что он проживает не в Москве, а в области, директор отказала ему в приеме на работу. Михайлов обратился с жалобой к прокурору.

Прав ли директор ресторана?

№ 21

Шамарина была принята на должность экономиста по труду. Однако после заключения трудового договора приказом руководителя на нее были дополнительно возложены следующие обязанности: составление должностных инструкций для специалистов отделов; оказание помощи бухгалтеру при составлении баланса; постоянное участие в комиссии по проведению инвентаризации материальных ценностей. Шамарина обратилась в комиссию по трудовым спорам, считая, что порученные ей задания выходят за рамки ее трудовой функции.

Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

№ 22

Менеджер Соловьев подал 20 апреля заявление об увольнении по собственному желанию. 30 апреля он подал второе заявление, в котором просил считать недействительным прежнее заявление, так как его желания изменились, он решил с работы не увольняться. В этот же день он был уволен приказом, изданным в ЗАО, на основании заявления от 20 апреля, так как на его место был приглашен в порядке перевода из другой организации Антонов. Считая увольнение неправильным, Соловьев обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд?

№ 23

Чередеева обратилась к директору общества с ограниченной ответственностью с просьбой установить ей неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанное время. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода за ребенком, которому исполнилось пять лет. Директор отказал Чередеевой, ссылаясь на то, что в уставе общества ничего не сказано о возможности работы на условиях неполного рабочего времени.

Правильно ли поступил директор?

№ 24

Тракторист Пронин 5 мая был принят на работу по разработке торфа. Трудовой договор в письменной форме с ним не заключили, с приказом о приеме на работу не ознакомили, но в отделе кадров сообщили, что он принят на сезонную работу и может к ней приступать. 4 октября ему вручили приказ об увольнении в связи с окончанием сезона. Не возражая против увольнения, Пронин потребовал от руководства торфоразработок выплаты ему денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

Законно ли требование Пронина?

№ 25

Работник организации является донором и сдает кровь. Он обратился к работодателю с просьбой предоставлять день отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови. Однако работодатель отказал в предоставлении дополнительного дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови, указав, что работник может брать день отдыха по усмотрению работодателя (исходя из загруженности организации). Работник не согласился с отказом работодателя и не явился на работу после дня сдачи крови. Работодатель решил уволить работника за самовольное использование дня отдыха как за прогул.

Правомерна ли позиция работодателя?

2.2. ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА

а) условия проведения промежуточной аттестации

Экзамен проводится в группе в количестве – не более 25 человек.

Количество вариантов задания – каждому обучающемуся один экзаменационный билет путем случайного выбора.

Время выполнения задания – 90 минут

б) критерии оценки

Оценки «отлично» заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, продемонстрировавший умение применять теоретические сведения для решения практических задач, умеющий находить необходимую информацию и использовать ее.

Оценки «хорошо» заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "хорошо" выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по учебной дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает обучающийся, обнаруживший знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка "удовлетворительно" выставляется обучающимся, допустившим погрешности в устном ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Оценки «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

в) критерии и шкала оценивания контролируемых компетенций

Критерии оценивания контролируемых компетенций

Результаты (освоенные общие компетенции)	Основные показатели оценки результата
ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	Знать особенности профессиональной деятельности юриста. Уметь давать юридическую оценку жизненным конфликтным и спорным ситуациям, осознавать необходимость, стремиться и призывать действовать в пределах правовых норм
ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	Знать особенности организации профессиональной деятельности юриста Уметь организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Знать правила поведения человека в стандартных и нестандартных ситуациях Уметь принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность
ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Знать способы поиска необходимой для решения профессиональных и бытовых задач информации Уметь осуществлять поиск необходимой информации, качественно использовать найденную информацию, необходимую для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

<p>ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.</p>	<p>Знать о возможностях ИКТ в своей профессиональной деятельности Уметь использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности, использовать справочные правовые системы, Интернет-ресурсы для организации прямой и обратной связи</p>
<p>ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.</p>	<p>Знать особенности организации коллективной и командной работы Уметь работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, доступно и качественно общаться с потребителями оказываемой услуги.</p>
<p>ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.</p>	<p>Знать о необходимости образования в течение всей профессиональной жизни Уметь самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, направленно планировать и проводить повышение квалификации.</p>
<p>ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.</p>	<p>Знать о постоянном изменении правовой базы в связи с изменением общественных отношений Уметь отслеживать изменений нормативно-правовой базы, использовать в работе актуальную правовую базу, ориентироваться в проектах нормативных правовых актов</p>
<p>ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.</p>	<p>Практический опыт профессионального толкования нормативных правовых актов Знать особенности профессионального нормативных правовых актов Уметь осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты</p>
<p>ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.</p>	<p>Практический опыт работы с обращениями граждан Знать особенности и порядок работы с обращениями граждан Уметь осуществлять прием граждан по во-</p>

	просам пенсионного обеспечения и социальной защиты
ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.	Практический опыт работы с правоустанавливающими документами Знать особенности и порядок работы с правоустанавливающими документами Уметь рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите
ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.	Практический опыт работы с информационно-коммуникационными системами в сфере социального обеспечения Знать порядок установления (назначения, перерасчета, перевода), индексации и корректировки пенсий, назначения пособий, компенсаций и других социальных выплат с использованием информационно-компьютерных технологий Уметь осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты
ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.	Практический опыт работы в профессиональных информационно-компьютерных базах данных Знать порядок выявления лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет Уметь выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии

Шкала оценивания контролируемых компетенций

Процент результативности правильных ответов	Качественная оценка	
	Балл (отметка)	Вербальный аналог
90-100	5	Отлично
80-89	4	Хорошо
70-79	3	Удовлетворительно
менее 70	2	Неудовлетворительно

г) Эталон экзаменационного билета

ФГБОУ ВО «ЧГУ имени И.Н. Улья- нова»	Юридический факультет Кафедра публичного права Дисциплина «Трудовое право» ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1	УТВЕРЖДЕН на заседании кафедры «__»_____2023 г. протокол № 1 Зав. кафедрой _____ О.И. Иванова
<p>1. Субъекты трудового права.</p> <p>2. Основные обязанности работодателя в сфере охраны труда.</p> <p>3. Решите ситуационную задачу.</p> <p>Локов заключил с ректором университета договор, согласно которому его бригада обязалась починить крышу учебного корпуса. Работа длилась две недели. По ее окончании Локов потребовал от ректората оплатить работникам сверхурочную работу. Администрация вуза отказалась сделать это, ссылаясь на то, что фамилии членов бригады в договоре не указаны и на работу они оформлены не были.</p> <p>Какова природа возникших отношений? Разрешите спор по существу.</p>		

2.3. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ДИАГНОСТИКИ СФОРМИРОВАННОСТИ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ИТОГАМ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1) Теоретическая часть:

1. Понятие и предмет трудового права.

Трудовое право – это отрасль российской правовой системы, которая регулирует общественные отношения, связанные с применением труда.

Предмет трудового права – это общественные отношения, которые регулирует данная отрасль права. В предмет трудового права входят трудовые отношения работника с работодателем (юридическим или физическим лицом), основанные на трудовом договоре и отношения, непосредственно связанные с ними.

2. Метод трудового права.

Метод трудового права состоит из способов и приемов правового регулирования труда. Метод трудового права характеризуется сочетанием публично-правового (централизованного, нормативно-государственного) и частноправового (договорного) регулирования.

3. Источники трудового права.

Источники конституционного права – это нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. К ним относятся: Конституция РФ, федеральные законы, Указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, нормативные правовые акты субъектов РФ, акты органов местного самоуправления, нормативные договоры и локальные нормативно-правовые акты, принимаемые работодателем.

4. Субъекты трудового права.

Субъекты трудового права - это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством. Субъектами трудового права могут быть: граждане; работники; работодатели (организации любых организационно-правовых форм или физические лица); объединения работода-

телей; представители работников, в том числе профсоюзные органы и иные уполномоченные работниками выборные органы; органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; органы по рассмотрению трудовых споров; органы службы занятости.

5. Граждане как субъекты трудового права.

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права состоит из общих для всех граждан основных конституционных прав в сфере труда. Гражданин становится субъектом отношений, регулируемых трудовым правом, уже тогда, когда занимается поиском подходящей работы. Здесь возникают отношения по обеспечению занятости и трудоустройству, которые предшествуют трудовым отношениям. Гражданин - субъект трудового права, выступает как лицо наемного труда. У гражданина трудовая правосубъектность возникает, как правило, с 16-летнего возраста, когда он самостоятельно может устроиться на работу. Граждане как субъекты трудового права могут быть и работодателями.

6. Правовое положение работодателя как субъекта трудового права.

Работодатели - это организации любой формы собственности, а также физические лица, обладающие трудовой правосубъектностью и в первую очередь способностью заключать с гражданами трудовые договоры. Физическое лицо выступает работодателем, когда оно осуществляет предпринимательскую деятельность без образования юридического лица либо вступает в трудовые отношения с работником в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Работодатель - юридическое лицо (организация) является самым распространенным видом работодателя. Организация приобретает трудовую правосубъектность с момента государственной регистрации.

7. Профсоюзный орган как субъект трудового права.

Профсоюз - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Профессиональные союзы и их объединения

являются представителями работников в социальном партнерстве, защищают права и интересы работников в сфере труда. Правовое положение профессиональных союзов в сфере труда характеризуется наличием большого количества прав, предоставлением определенных гарантий их деятельности, возможностью приобретать своими действиями обязанности перед работодателем и возложением ответственности. Глава 58 ТК РФ посвящена защите трудовых прав работников профессиональными союзами.

8. Содержание трудового правоотношения.

Трудовые правоотношения - это урегулированные трудовым законодательством трудовые отношения. Субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель.

Содержание трудового правоотношения - это взаимные трудовые права и обязанности его субъектов. Трудовое отношение включает целый ряд прав и корреспондирующих с ним обязанностей сторон: по рабочему времени, времени отдыха, оплате труда, дисциплинарной ответственности и т.д. Основные права и обязанности работника предусмотрены ст. 21 ТК РФ, а основные права и обязанности работодателя - ст. 22 ТК РФ. Объем и характер трудовых прав и обязанностей зависят от многих факторов и конкретизируются применительно к трудовой функции (специальности, квалификации, должности) работника.

9. Основания возникновения трудового правоотношения.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате: избрания на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты; судебного решения о за-

ключении трудового договора; признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

10. Общая характеристика правоотношений, производных от трудовых.

Правоотношения в сфере трудового права - это урегулированные трудовым законодательством трудовые отношения и производные от них, тесно связанные с ними отношения.

Кроме трудовых отношений в предмет отрасли трудового права входят иные общественные отношения, которые в ст. 1 ТК РФ названы непосредственно связанными с трудовыми отношениями. Различают следующие виды трудовых правоотношений, производные от трудовых: по обеспечению занятости и трудоустройству у данного работодателя; по организации труда и управлению трудом; по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя; социально-партнерские правоотношения; по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; процессуальные и процедурные правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров; по обязательному социальному страхованию.

Все виды правоотношений трудового права являются волевыми, т.е. возникают по воле субъектов трудового права. Каждое правоотношение складывается из элементов: объекта, субъекта, содержания, основания возникновения и прекращения.

11. Понятие и значение трудового договора.

Трудовой договор - центральный институт отрасли трудового права. Трудовой договор - это соглашение между работо-

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

Трудовой договор реализует одно из основных прав человека и гражданина - право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

12. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора.

По общему правилу, установленному ТК, гражданин вправе вступать в трудовые отношения по достижении 16-летнего возраста.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

13. Содержание трудового договора.

Содержание трудового договора составляет совокупность его условий, определяющих права и обязанности работника и работодателя.

Непосредственные условия делятся на необходимые (обязательные) и факультативные (дополнительные). К обязательным условиям относятся: место работы, трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя), гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы), условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Факультативные (дополнительные) условия не влияют на существование трудового договора.

14. Виды трудового договора.

Трудовые договоры могут заключаться: на неопределенный срок; на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если другой срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

15. Оформление приема на работу.

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

16. Испытательный срок.

Испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе может быть обусловлено соглашением сторон. Условие об испытании указывается в трудовом договоре.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Испытание не устанавливается:

- лицам, поступающим на работу по конкурсу;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иным лицам в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

17. Переводы на другую работу, их виды.

Перевод на другую работу - это постоянное или временное изменение трудовой функции работника (т.е. работы по специальности, квалификации или должности) и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

В зависимости от срока выделяются постоянные переводы и временные. При постоянном переводе условия договора изменяются окончательно, т.е. другая работа предоставляется на неопределенный срок. Временный перевод сохраняет за работником его постоянную работу.

И постоянный, и временный перевод возможен как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника.

18. Постоянные переводы, их основания и условия.

К постоянным переводам относятся: перевод на другую работу в той же организации, перевод работника на постоянную работу к другому работодателю по письменной просьбе работника или с его письменного согласия, перевод в другую местность вместе с организацией.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Во всех этих случаях перевод на другую постоянную работу возможен только с письменного согласия работника. Перевод на другую постоянную работу в той же организации оформляется приказом работодателя.

19. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.

Основанием прекращения трудового договора называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как

юридический факт для прекращения трудовых отношений работников с работодателями.

Основаниями прекращения трудовых правоотношений служат:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК);*
- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;*
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК);*
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК);*
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);*
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК);*
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК);*
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК);*
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК);*
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК);*
- нарушение установленных ТК или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК).*

20. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

На основании ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор предупредив работодателя в письменной форме (путем подачи заявления) за две недели. работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев или занятые на сезонных работах, обязаны предупредить работодателя письменно за три календарных дня. На основании ст. 71 ТК РФ работник, желающий уволиться по собственному желанию в период испытательного срока, обязан предупредить работодателя в письменной форме за три дня. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

В зависимости от наличия или отсутствия вины работника различают виновные и невиновные основания расторжения трудового договора. Как правило, если вина работника отсутствует (п. п. 1, 2, 3, 4 ст. 81 ТК РФ), то при увольнении работодатель должен выполнить ряд действий. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации (индивидуального предпринимателя) работодатель обязан предупредить

работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При сокращении численности или штата работников работодатель должен учесть преимущественное право на оставление на работе.

При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, работодатель должен изыскать возможности для перевода работника с его согласия на другую работу. Для работников, являющихся членами профсоюза, работодатель должен учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

При наличии вины работника, увольнения работников по основаниям, предусмотренным п. п. 5, 6, 7, 7.1, 8, 9, 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, считаются дисциплинарными взысканиями и происходит без соблюдения указанных условий.

22. Порядок оформления прекращения трудового договора.

Увольнение работников производится путем издания приказа (распоряжения). С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Днем увольнения работника по общему правилу считается последний день его работы. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться либо дать согласие на отправление их по почте.

23. Понятие рабочего времени.

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Например, в рабочее время включаются специальные перерывы для обогрева и отдыха в холодное время года на открытом воздухе, дополнительные перерывы для кормления ребенка в возрасте до полутора лет.

24. Нормальное и сокращенное рабочее время.

Нормальная продолжительность рабочего времени, т.е. максимально допустимая, не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

25. Неполное рабочее время.

Неполное рабочее время в отличие от сокращенного рабочего времени устанавливается не в нормативном порядке, а по соглашению сторон трудового договора. Работник, желающий работать на условиях неполного рабочего времени, вправе согласовать это условие с работодателем. Статья 93 ТК РФ называет случаи, когда работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе некоторых работников: беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восем-

надцати лет); а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

26. Сверхурочная работа.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Может быть с письменного согласия работника, при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей; при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников; для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях: при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи; при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

27. Понятие режима рабочего времени.

Режимом рабочего времени называется порядок распределения рабочего времени в рамках определенного календарного периода (дня, недели, месяца). Должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

28. Понятие и виды времени отдыха.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены) - перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, специальные перерывы для обогрева и отдыха;

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

29. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Отпуском называется ежегодный непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28

календарных дней. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

30. Понятие и методы регулирования заработной платы.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Установление заработной платы предполагает сочетание правового регулирования, осуществляемого государственными органами в централизованном порядке, с локальным регулированием непосредственно у работодателя.

31. Порядок выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который

она начислена. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника обо всех начислениях, причитающихся работнику.

32. Виды гарантийных выплат.

Гарантийные выплаты - это не являющиеся оплатой труда (вознаграждением за труд) единовременные либо периодические денежные выплаты работникам (гражданам), как правило, в размере полного или части среднего заработка (в размере, сопоставимом с прошлым средним заработком работника), из собственных средств работодателя, бюджетных средств, средств общественных организаций, иных централизованных фондов в целях обеспечить исполнение трудовых, государственных, общественных обязанностей (правомочий) и предотвратить возможные потери в заработке (доходах) при освобождении работника в соответствии с законом, локальными нормативными актами, трудовым договором от исполнения трудовых обязанностей (отвлечении от работы) либо лишении его возможности исполнять работу не по своей вине.

Гарантийные выплаты получают работники в случаях освобождения от работы: в период ежегодного оплачиваемого отпуска; в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей; в связи с обязательным медицинским осмотром; в случаях сдачи крови донорами; при направлении работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы; при предоставлении перерывов, включаемых в рабочее время.

33. Понятие и значение трудовой дисциплины, методы ее обеспечения.

Дисциплина труда - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным до-

говором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами работодателя. Дисциплина труда - это система мероприятий и средств по установлению, соблюдению и обеспечению внутреннего трудового распорядка. Дисциплина труда является необходимым элементом организации совместного труда.

Методами укрепления дисциплины труда являются убеждение, поощрение, принуждение (т.е. дисциплинарное воздействие).

34. Правила внутреннего трудового распорядка: понятие, порядок утверждения, содержание.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности, ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Можно выделить два способа принятия правил внутреннего трудового распорядка: 1) правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников; 2) правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

35. Меры поощрения и порядок их применения.

Поощрение за труд - это публичное признание заслуг работника, его успехов в работе в форме применения к нему мер поощрения. Меры поощрения за труд по их основаниям и по тому, кто их применяет, можно разделить на два вида: 1) меры поощрения, применяемые работодателем; 2) меры, применяемые соответствующими органами за особые трудовые заслуги перед обществом и государством.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

36. Дисциплинарная ответственность. Порядок применения мер дисциплинарных взысканий.

Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей. Предусмотрены следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Оно применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске (ежегодном, дополнительном, учебном, без сохранения заработной платы), а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение законодательства о противодействии коррупции - позднее трех лет со дня совершения проступка.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

37. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора.

Материальная ответственность представляет собой обязанность стороны трудового договора, причинившей ущерб

(вред) другой стороне, возместить его в размере и порядке, которые установлены законодательством. Оно предусматривает материальную ответственность работодателя перед работником и материальную ответственность работника перед работодателем.

Условиями наступления материальной ответственности стороны трудового договора являются:

- 1) наличие ущерба;*
- 2) противоправное поведение (действие или бездействие) причинителя вреда;*
- 3) вина причинителя ущерба;*
- 4) причинная связь между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом.*

38. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику.

Наступает в полном размере и не может быть снижена в договорном порядке. Наступление материальной ответственности работодателя возможно по четырем основаниям в зависимости от состава правонарушения:

1. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться;

2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника;

3. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;

4. Возмещение морального вреда, причиненного работнику в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

39. Ограниченная и полная материальная ответственность работника.

Ограниченная материальная ответственность предусматривает возмещение работником ущерба в заранее установленных пределах. Как правило, таким пределом является средний месячный заработок.

Полная материальная ответственность называется так потому, что работник возмещает ущерб в полном размере без всякого ограничения, но не более размера прямого ущерба. Случаи полной материальной ответственности:

- если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

- недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

- умышленное причинение ущерба;

- причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

- причинение ущерба в результате административного правонарушения, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

- разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую, иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

40. Понятие охраны труда и ее значение.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Социальное значение охраны труда состоит в том, что охрана труда способствует укреплению (сохранению) здоровья

работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов. Экономическое значение охраны труда реализуется в росте производительности труда, подъеме экономики, увеличении производства. Правовое значение охраны труда состоит в правовом регулировании работы по способностям с учетом тяжести условий труда, физиологических особенностей женского организма, организма подростков и трудоспособности инвалидов.

41. Государственные нормативные требования охраны труда.

Государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Они обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда содержатся в федеральных законах, законах субъектов РФ, постановлениях Правительства РФ, нормативных правовых актах, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти (Минтруд России).

К НПА, утверждаемым Минтрудом России, и содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся: правила по охране труда, а также иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, предусмотренные настоящим Кодексом; единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты.

42. Самозащита работниками трудовых прав.

Самозащита работниками трудовых прав является одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод.

В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной рабо-

ты за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

43. Понятие индивидуального трудового спора.

Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

44. Комиссии по трудовым спорам: порядок создания, компетенция, порядок принятия решений.

Комиссия по трудовым спорам по своей юридической природе представляет собой орган, формируемый на паритетных началах. КТС 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 КТС, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в КТС назначаются руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем. Представители работников избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

КТС имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем. КТС избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

45. Рассмотрение индивидуального трудового спора в суде.

В соответствии с действующим законодательством индивидуальные трудовые споры рассматривают районные суды. В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры: когда стороны не согласны с решением КТС; когда работник обращается в суд, минуя КТС; по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует трудовому законодательству.

Кроме того, непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника, о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя;;

- работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю.

Индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу; лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; лиц, считающих, что они подверглись дискриминации, также рассматриваются непосредственно в судах.

46. Понятие и виды коллективных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение

выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Сторонами коллективного трудового спора являются работодатели и работники в лице их представителей.

В зависимости от предмета коллективного трудового спора могут быть три их вида: по поводу установления или изменения условий труда; о заключении, изменении и выполнении коллективного договора, соглашения; об отказе работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов

47. Право работников на забастовку.

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

48. Незаконные забастовки.

Забастовка считается незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ; если создает реальную угрозу основам конституционного строя и здоровью других лиц; если не обеспечен минимум необходимых работ и услуг.

Являются незаконными и не допускаются забастовки:

- в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны,

безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

- в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

49. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

50. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными зако-

нами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Такие гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерям и отцам, опекунам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, родителю, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

2) Практическая часть:

№ 1. Бригада рабочих строителей была приглашена ООО «Вектор» для строительства резервуаров для хранения нефти. Договоры были заключены с каждым строителем. Трудовые книжки на рабочих заведены не были, приказ о назначении на работу не издавался. Вознаграждение выплачивалось конкретному рабочему за каждый построенный резервуар в зависимости от той функции, которую он выполнял в подряде.

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

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

Ответ: Возникшие отношения не являются трудовыми, т.к. с каждым из них был заключен договор подряда. Требования строителей удовлетворению не подлежат.

№ 2. Директор птицефабрики заключил договор с Лазаревым на ремонт офиса правления птицефабрики. Ремонт должен был быть осуществлен в течение четырех месяцев, со дня заключения

договора. При этом в договоре прямо предусматривалось, что начальным сроком выполнения работ является дата подписания договора. В договоре также определена стоимость работ в виде сметы.

Какой договор заключили стороны? Применяются ли к гражданско-правовым договорам нормы трудового права?

Ответ: Стороны заключили гражданско-правовой договор. К гражданско-правовым договорам нормы трудового права НЕ применяются.

№ 3. Локов заключил с ректором университета договор, согласно которому его бригада обязалась починить крышу учебного корпуса. Работа длилась две недели. По ее окончании Локов потребовал от ректората оплатить работникам сверхурочную работу. Администрация вуза отказалась сделать это, ссылаясь на то, что фамилии членов бригады в договоре не указаны и на работу они оформлены не были.

Какова природа возникших отношений? Разрешите спор по существу.

Ответ: В данном случае возникли гражданско-правовые отношения. Требования об оплате сверхурочной работы не правомерны.

№ 4. Какие отношения регулируются нормами трудового законодательства Российской Федерации?

а) отношения между заказчиком и подрядчиком по договору подряда;

б) отношения между супругами по поводу уборки дома;

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

вором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

г) отношения, возникающие в связи с отдыхом работников;

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

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

ж) отношения между акционерами и директором акционерного общества.

Ответ: в), з).

№ 5. Фирма “Сириус” заключила с частным предпринимателем Андреевым договор на реконструкцию станции шлаковых стоков. По условиям данного договора Андреев обязался нанять рабочих и своими силами осуществить подрядные работы. В течение трех месяцев заказчик – фирма “Сириус” не осуществляло оплату выполняемых работ, в то время как по условиям заключенного договора обязана была это делать ежемесячно. Андреев подал в интересах нанятых им работников иск в районный суд и взыскании с работодателя – фирмы “Сириус” оплаты за труд.

Какое решение должен вынести суд?

Ответ: Суд отклонит иск о защите нарушенных трудовых прав работников Андреева, т.к. фирма “Сириус” не состояла с рабочими в трудовых отношениях.

№ 6. В клубе фабрики к Новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены изокружка, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер фабрики в рабочее время. Песни и пляски у елки организовал массовик, приглашенный культурработником клуба за определенную плату.

В каких отношениях с фабрикой находились указанные лица?

Ответ: Члены изокружка не состояли в отношениях с фабрикой, т.к. выполняли общественную работу безвозмездно. Электромонтер фабрики состоял в трудовых отношениях, т.к. выполнял трудовую функцию, обусловленную трудовым договором в рабочее время. Массовик – в гражданско-правовых, т.к. выполнял работу за вознаграждение.

№ 7. Кондитерская фабрика «Карамелька» заключила договор с частным агентством занятости о предоставлении специалиста для временного исполнения обязанностей отсутствующего бухгалтера, находящегося в отпуске по уходу за ребенком. Во исполнение заключенного договора на фабрику для работы по специальности был направлен Красильников. Ему предоставили оборудованное рабочее место. Он работал под непосредственным руководством главного бухгалтера фабрики, подчиняясь действующим на фабрике правилам внутреннего трудового распорядка. Когда через шесть месяцев работы Красильников подал заявление директору фабрики о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, то ему было отказано.

Вы в роли юриста фабрики. Какие из отношений регулируются нормами трудового права?

Ответ: нормами трудового права регулируются отношения между кондитерской фабрикой «Карамелька» и Красильниковым, т.к. лично выполнял определенную трудовую функцию под управлением и контролем работодателя, подчинении правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда.

№ 8. Профсоюз обратился в суд с заявлением о признании незаконным приказа директора о наложении на работника - члена профсоюза Иванова штрафа за опоздание на работу. Суд отказал в рассмотрении заявления, ссылаясь на отсутствие у профсоюза доверенности на право обращения с суд от Иванова.

Является ли позиция суда законной и обоснованной?

Ответ: Позиция суда незаконна, т.к. согласно статье 391 ТК РФ профсоюз вправе обращаться с заявлением в суд в защиту трудовых прав работников.

№ 9. Семнадцатилетний ученик ПТУ Романов намеревался устроиться на работу в период летних каникул на завод «Азот». Но в отделе кадров ему в этом отказали, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей на трудоустройство.

Правомерный ли отказ? С какого возраста граждане могут быть субъектом трудового права?

Ответ: отказ неправомерен, т.к. разрешение родителей не требуется. Согласно ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

№ 10

Работник завода «Аргон» Потапов обратился к председателю профсоюзного комитета завода с просьбой осуществить представительство и защиту его интересов в районном суде по поводу трудового спора. Но председатель профсоюзного комитета отказал ему в этом, ссылаясь на то, что Потапов не является членом профсоюзной организации.

Правомерный ли такой отказ? Каким нормативным актом регулируются эти вопросы?

Ответ: отказ неправомерен, т.к. работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией. Также в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, а также других работников обращаться с заявлением в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры, т.е. в суд. Эти вопросы регулируются ТК РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

№ 11. Профсоюзный комитет государственного предприятия «Спецсвязь», рассмотрев материалы относительно систематических нарушений трудовых обязанностей водителем предприятия Г., поставил перед директором предприятия требования относительно увольнения водителя Г. с работы.

Правомерны ли требования профсоюзного комитета и обязан ли директор их выполнить?

Ответ: ТК РФ предусмотрено право работодателя применить к работнику дисциплинарное взыскание, а не обязанность. При этом решение он принимает самостоятельно. Следовательно, требования профсоюзного комитета неправомерны и выполнят их директор не обязан.

№ 12. Группа работников ЗАО «Стрела» обратилась к профсоюзному комитету предприятия с жалобой на длительную задержку выплаты заработной платы. В связи с этим председателем профкома был сделан запрос в адрес правления ЗАО о наличии средств на счетах предприятия.

Обязан ли работодатель предоставить информацию на такой запрос?

Ответ: да, обязан предоставлять информацию. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений, а также получать от работодателей информацию по социально-трудовым вопросам согласно закону «О профсоюзах».

№ 13. Выпускник ПТУ Сергиенко был направлен на работу в РСУ-5 и по приказу начальника РСУ был зачислен в бригаду маляров. Но большинством голосов члены бригады не дали согласия на зачисление в бригаду нового работника и требовали от начальника РСУ упроднить приказ.

Правомерны ли требования членов бригады маляров?

Ответ: нет, т.к. члены бригады маляров не являются представителями работодателя, которым дано право заключать трудовой договор или менять его.

№ 14

В связи с увольнением по собственному желанию бригадира ремонтников Дьяченко, вопреки воле членов бригады, приказом директора предприятия бригадиром бригады ремонтников был назначен Мельник, который раньше работал техником, но должность техника была сокращена.

Правомерны ли действия директора предприятия?

Ответ: да, правомерны, т.к. члены бригады не являются представителями работодателя и учет их мнения не требуется.

№ 15. Директор автотранспортного предприятия обратился к профкому предприятия с представлением о даче согласия на рас-

торжение трудового договора с водителем Красюком за систематическое невыполнение возложенных на него трудовых обязанностей. Но профком о принятом решении в установленный законом срок в письменном виде не сообщил директору, после чего директор издал приказ об увольнении водителя Красюка.

Правомерны ли действия директора? Какой порядок представления профкомом согласия на расторжение трудового договора по инициативе работодателя?

Ответ: действия директора правомерны, т.к. мнение, не представленное в установленный срок, работодателем не учитывается. Согласно ст. 373 ТК РФ профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов должен рассмотреть этот вопрос и направить работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

№ 16. Слесарь Иванов был принят на работу в инструментальный цех машиностроительного завода (ГУП) на основании трудового договора без указания срока действия этого соглашения.

Какой вид трудового договора был заключен с Ивановым?

Ответ: с Ивановым был заключен договор на неопределенный срок.

№ 17

Стекольник Стеклов по договоренности с директором школы взялся застеклить окна за 5 тыс. руб. Работал он после занятий в классах в течение трех недель. По окончании работы Стеклов потребовал выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск, работу в ночное время и оплатить листок нетрудоспособности за 5 дней.

Законно ли его требование? В каких правоотношениях состоял Стеклов со школой?

Ответ: требования Стеклова не правомерны, т.к. со школой он состоял в гражданско-правовых отношениях.

№ 18

Директор автотранспортной организации и председатель профсоюзного комитета самостоятельно составили и подписали

коллективный договор, после чего директор объявил в приказе о вступлении договора в законную силу.

Законны ли действия директора автотранспортной организации и председателя профсоюзного комитета?

Ответ: действия директора автотранспортной организации и председателя профсоюзного комитета не законны, т.к. они действовали самостоятельно без согласования с трудовым коллективом своего представителя и условий договора.

№ 19. Инженер Вдовина была уволена в связи с ликвидацией АО. Она обратилась в центр занятости для регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Ей предложили работу в качестве техника по ее специальности. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (2 часа езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней.

Можно ли считать предложенную работу подходящей для Вдовиной?

Ответ: Если предложенное место работы находится за пределами максимальной удаленности подходящей работы от места жительства безработного, которое определяется органами службы занятости с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности, то ее нельзя считать подходящей.

№ 20. 16-летний Михайлов подал заявление в ресторан «Пекин» о приеме его на работу в качестве кухонного работника. Директор потребовала у него представления трудовой книжки, паспорта, характеристику с предыдущего места работы и справок о состоянии здоровья, наличии жилплощади и семейном положении. Установив, что Михайлов не имеет трудовой книжки и характеристики, так как после окончания 9 классов нигде не работал, и что он проживает не в Москве, а в области, директор отказала ему в приеме на работу. Михайлов обратился с жалобой к прокурору.

Прав ли директор ресторана?

Ответ: директор ресторана не прав. Он не должен был требовать трудовую книжку, если трудовой договор заключается впервые, а также характеристику с предыдущего места работы,

справок о наличии жилплощади и семейном положении, т.к. согласно ст. 65 ТК РФ они отсутствуют в перечне документов, предъявляемых при заключении трудового договора. Согласно ст. 64 ТК РФ не допускается при заключении трудового договора ограничений прав в зависимости от места жительства.

№ 21. Шамарина была принята на должность экономиста по труду. Однако после заключения трудового договора приказом руководителя на нее были дополнительно возложены следующие обязанности: составление должностных инструкций для специалистов отделов; оказание помощи бухгалтеру при составлении баланса; постоянное участие в комиссии по проведению инвентаризации материальных ценностей. Шамарина обратилась в комиссию по трудовым спорам, считая, что порученные ей задания выходят за рамки ее трудовой функции.

Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

Ответ: КТС примет позицию Шамариной, т.к. согласно ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель может возложить на нее данные обязанности только с письменного согласия работника и должен установить доплату.

№ 22. Менеджер Соловьев подал 20 апреля заявление об увольнении по собственному желанию. 30 апреля он подал второе заявление, в котором просил считать недействительным прежнее заявление, так как его желания изменились, он решил с работы не увольняться. В этот же день он был уволен приказом, изданным в ЗАО, на основании заявления от 20 апреля, так как на его место был приглашен в порядке перевода из другой организации Антонов. Считая увольнение неправильным, Соловьев обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд?

Ответ: суд откажет в восстановлении на работе Соловьеву, т.к. в соответствии со ст. 80 ТК РФ на его место приглашен в письменной форме другой работник Антонов, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.

№ 23

Череева обратилась к директору общества с ограниченной ответственностью с просьбой установить ей неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанное время. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода за ребенком, которому исполнилось пять лет. Директор отказал Череевой, ссылаясь на то, что в уставе общества ничего не сказано о возможности работы на условиях неполного рабочего времени.

Правильно ли поступил директор?

Ответ: директор не прав, т.к. работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет.

№ 24

Тракторист Пронин 5 мая был принят на работу по разработке торфа. Трудовой договор в письменной форме с ним не заключили, с приказом о приеме на работу не ознакомили, но в отделе кадров сообщили, что он принят на сезонную работу и может к ней приступать. 4 октября ему вручили приказ об увольнении в связи с окончанием сезона. Не возражая против увольнения, Пронин потребовал от руководства торфоразработок выплаты ему денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

Законно ли требование Пронина?

Ответ: требования Пронина законны, т.к. он состоял в трудовых отношениях, а при увольнении согласно ст. 127 ТК РФ работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

№ 25

Работник организации является донором и сдает кровь. Он обратился к работодателю с просьбой предоставлять день отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови. Однако работодатель отказал в предоставлении дополнительного дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови, указав, что работник может брать день отдыха по усмотрению работодателя (исходя из загруженности организации). Работник не согласился с отказом работодателя и не явился на работу после дня сдачи крови.

Работодатель решил уволить работника за самовольное использование дня отдыха как за прогул.

Правомерна ли позиция работодателя?

Ответ: позиция работодателя не правомерна, т.к. согласно ст. 186 ТК РФ после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику должен предоставляться дополнительный день отдыха.