

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Дворникова Татьяна Александровна
Должность: врио проректора по учебной работе
Дата подписания: 28.02.2026 09:01:17
Уникальный программный ключ:
81e4612224154ba92346993825fd4bfa9a28f49d

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины:

Б1.О.14 Трудовое право

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ по дисциплине:

Б1.О.14 Трудовое право

по направлению подготовки: 40.03.01 Юриспруденция

Москва 2025

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) Трудовое право включает:

1.Перечень компетенций, планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) Трудовое право, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы и этапы их формирования.

2.Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

3.Описание шкал оценивания.

4.Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций.

5.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.

6.Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения (промежуточной аттестации) по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции(ий).

1.Перечень компетенций, планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) Трудовое право, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы и этапы их формирования

Рабочая программа дисциплины (модуля) Трудовое право определяет перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Компетенция		Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	
Код	Содержание компетенции (или ее части)			
ОПК-2	Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	ОПК-2.3 Владеет навыками принятия юридически значимые решения и оформляет их в точном соответствии с нормами материального и процессуального права	В области знания и понимания (А) - знать	
			Знать	действующее законодательство, подзаконные нормативные акты, законодательство субъектов РФ, руководящие Постановления Пленума Верховного Суда РФ (А 1)
			В области интеллектуальных навыков (В) - уметь	
			Уметь	пользоваться нормативными правовыми базами различных источников (В1)
ОПК-3	Способен участвовать в экспертной юридической деятельности в рамках поставленной задачи	ОПК-3.2. Умеет принимать участие в проведении юридической экспертизы нормативных правовых актов, актов применения норм права и юридических документов	В области знания и понимания (А) - знать	
			Знать	правовую обусловленность предлагаемого проекта и основные направления правового регулирования, которые должны быть достигнуты(А1); справочные материалы и информационные системы, дающие возможность комплексно оценить проект(А2)
			В области интеллектуальных навыков (В) - уметь	
			Уметь	анализировать нормы действующего трудового законодательства (В 1); давать оценку предлагаемых новелл с точки зрения перспективы развития (В 2)
ОПК-7	Способен соблюдать принципы этики юриста, в том числе в части антикоррупционных стандартов поведения	ОПК-7.1. Знает и обладает высоким уровнем общей и профессиональной культуры, соблюдает этические нормы и правила	В области знания и понимания (А) - знать	
			Знать	правила электронного документооборота в сфере трудовых отношений А1, общие требования при обработке персональных данных работника А 2
			В области интеллектуальных навыков (В) - уметь	
			Уметь	использовать персональные данные работников с соблюдением установленных законодательством требований В1
		ОПК-7.2. Умеет и проявляет готовность честно и добросовестно исполнять профессиональные обязанности на основе принципов законности, беспристрастности и справедливости, уважения чести и достоинства, прав и свобод человека и гражданина	В области знания и понимания (А) - знать	
			Знать	характеристики квалификации, содержащиеся в профессиональных стандартах А1
			В области интеллектуальных навыков (В) - уметь	
			Уметь	разрабатывать и внедрять в практику стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы работников организации В1
		ОПК-7.3. Владеет навыками определять коррупционные риски, разрабатывает и осуществляет	В области знания и понимания (А) - знать	
			Знать	действующее законодательство о противодействии коррупции А1
			В области интеллектуальных навыков (В) - уметь	

		мероприятия по выявлению и устранению конфликта интересов, дает оценку коррупционному поведению и пресекает его	Уметь	определять основные направления политики организации в области противодействия коррупции В1
ПК-7	Способен уважать честь и достоинство личности, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина	ПК-7.3. Обеспечивает различными способами защиту прав и свобод человека и гражданина в процессе своей профессиональной деятельности	В области знания и понимания (А) - знать	
			Знать	законодательство о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров А1, законодательство о порядке разрешения коллективных трудовых споров А2
			В области интеллектуальных навыков (В) - уметь	
			Уметь	оценить деятельность работника и работодателя с позиции соответствия действующему законодательству В 1, предложить сторонам конфликта взаимоприемлемый путь решения В2

В рабочей программе дисциплины (модуля) этапы формирования компетенций определены тематическим планом.

2.Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

В качестве показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования определены следующие средневзвешенные уровни сформированности компетенций в которых участвует дисциплина:

- ✓ повышенный;
- ✓ базовый;
- ✓ пороговый;
- ✓ недостаточный.

Критерии оценивания компетенций (признак, проводится оценка по выбранному показателю):

на основании которого,

Таблица 1

показатель оценивания компетенций	результат обучения	критерии оценивания компетенций
повышенный	Знать	Обучающийся продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной

		учебной программой
	Уметь	Обучающийся продемонстрировал: понимание программного материала; умение свободно решать практические контрольные задания (ситуационные задачи, краткие формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить или описание результата, который нужно получить и др); логически последовательные, содержательные, полные, правильные и конкретные ответы (решения) на все поставленные задания (вопросы), включая дополнительные; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой
базовый	Знать	Обучающийся продемонстрировал: твердые и достаточно полные знания программного материала; правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; последовательные, правильные, конкретные ответы на поставленные вопросы при свободном устранении замечаний по отдельным вопросам; достаточное владение литературой, рекомендованной учебной программой
	Уметь	Обучающийся продемонстрировал: понимание программного материала; умение решать практические контрольные задания (ситуационные задачи, краткие формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить или описание результата, который нужно получить и др.); логически последовательные, правильные и конкретные ответы (решения) на основные задания (вопросы), включая дополнительные; устранение замечаний по отдельным элементам задания (вопроса); владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой

		дополнительные; самостоятельно устранил замечания по отдельным элементам задания (вопроса); владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой
пороговый	Знать	Обучающийся продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение литературой, рекомендованной учебной программой
	Уметь	Обучающийся продемонстрировал: понимание основного программного материала; умение, без грубых ошибок, решать практические контрольные задания (ситуационные задачи, краткие формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить или описание результата, который нужно получить и др.); правильные, без грубых ошибок, ответы (решения) на основные задания (вопросы), включая дополнительные, устранение, при наводящих вопросах преподавателя, замечаний по отдельным элементам задания (вопроса); недостаточное полное владение литературой, рекомендованной учебной программой
недостаточный	Знать	Обучающийся продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой
	Уметь	Обучающийся продемонстрировал: непонимание основного программного материала; неумение решать практические контрольные задания (ситуационные задачи, краткие формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить или описание результата, который нужно получить и др.); не дал правильные ответы (решения) на основные задания (вопросы), включая дополнительные; не устранил, при наводящих вопросах преподавателя, замечания и грубые ошибки по заданию (вопросу); не владеет основной учебной литературой, рекомендованной учебной программой

		ситуациям (подготовки или экспертизы документов, решения задач анализа и оценки и т.п.); не смог защитить индивидуальный или групповой проект или портфолио, при наличии грубых ошибок дал неправильные ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и ошибок в решениях в ходе защиты задания (проекта, портфолио) при наводящих вопросах преподавателя; не владеет основной учебной литературой, рекомендованной учебной программой
--	--	--

3.Описание шкал оценивания

При проведении промежуточной аттестации в университете используются традиционные формы аттестации:

<i>Форма промежуточной аттестации</i>	<i>Шкала оценивания</i>
ЗАЧЕТ	"зачтено", "не зачтено"
ЭКЗАМЕН	"отлично», «хорошо», "удовлетворительно", "неудовлетворительно"

4.Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания результатов обучения в виде **ЗНАНИЙ** используются следующие процедуры и технологии:

устный ответ на вопрос(ы) или индивидуальное собеседование, тестирование и т.п.

Для оценивания результатов обучения в виде **УМЕНИЙ** и **ВЛАДЕНИЙ** используются следующие процедуры и технологии: **практические контрольные задания (далее - ПКЗ)**, включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

По сложности ПКЗ разделяются на:

простые задания (далее - простые ПКЗ);

комплексные задания (далее - комплексные ПКЗ).

Для оценивания УМЕНИЙ - применяются простые ПКЗ. Простые ПКЗ предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести: простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием; несложные задания по выполнению конкретных действий.

Для оценивания ВЛАДЕНИЙ - применяются комплексные ПКЗ. Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в

нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развернутого ответа.

Типы практических контрольных заданий:

задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;

установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия);

нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);

указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.;

задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации);

задания на оценку последствий принятых решений;

задания на оценку эффективности выполнения действия и т.п.

Дисциплина (модуль) Трудовое право завершает освоение определенных компетенций, поэтому критерии и процедуры оценивания сформированы под итоговый контроль освоения данных компетенций.

В целях итогового контроля сформированности компетенции используются: устный ответ, собеседование, выполнение тестов

Мнемоническое правило

Результат обучения по дисциплине (модулю)	Критерии оценивания результата обучения по дисциплине (модулю). Шкала оценивания: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно				Процедуры оценивания
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно	
ОПК-2 - знать	см. таблицу 1 критерий повышенный	см. таблицу 1 критерий базовый	см. таблицу 1 критерий пороговый	см. таблицу 1 критерий недостаточный	устный ответ, собеседование,
ОПК-2 - уметь	см. таблицу 1 критерий повышенный	см. таблицу 1 критерий базовый	см. таблицу 1 критерий пороговый	см. таблицу 1 критерий недостаточный	выполнение простого (х)ПК выполнение тестов
ОПК-2 владеть итоговым контролем сформированности	см. таблицу 1 критерий повышенный	см. таблицу 1 критерий базовый	см. таблицу 1 критерий пороговый	см. таблицу 1 критерий недостаточный	выполнение комплексного ПКЗ

компетенции					
ОПК-3 - знать	см. таблицу 1 критерий повышенный	см. таблицу 1 критерий базовый	см. таблицу 1 критерий пороговый	см. таблицу 1 критерий недостаточный	устный ответ, собеседование
ОПК-3 - уметь	см. таблицу 1 критерий повышенный	см. таблицу 1 критерий базовый	см. таблицу 1 критерий пороговый	см. таблицу 1 критерий недостаточный	выполнение простого (х)ПКЗ выполнение тестов
ОПК –3 владеть итоговый контроль сформированн ости компетенции	см. таблицу 1 критерий повышенный	см. таблицу 1 критерий базовый	см. таблицу 1 критерий пороговый	см. таблицу 1 критерий недостаточный	выполнение комплексного ПКЗ
ОПК-7 - знать	см. таблицу 1 критерий повышенный	см. таблицу 1 критерий базовый	см. таблицу 1 критерий пороговый	см. таблицу 1 критерий недостаточный	устный ответ, собеседование
ОПК-7 - уметь	см. таблицу 1 критерий повышенный	см. таблицу 1 критерий базовый	см. таблицу 1 критерий пороговый	см. таблицу 1 критерий недостаточный	выполнение простого (х) ПКЗ, выполнение тестов
ОПК-7 владеть итоговый контроль сформированн ости компетенции	см. таблицу 1 критерий повышенный	см. таблицу 1 критерий базовый	см. таблицу 1 критерий пороговый	см. таблицу 1 критерий недостаточный	выполнение комплексного ПКЗ
ПК-7 - знать	см. таблицу 1 критерий повышенный	см. таблицу 1 критерий базовый	см. таблицу 1 критерий пороговый	см. таблицу 1 критерий недостаточный	устный ответ, собеседование
ПК-7 - уметь	см. таблицу 1 критерий повышенный	см. таблицу 1 критерий базовый	см. таблицу 1 критерий пороговый	см. таблицу 1 критерий недостаточный	выполнение простого ПКЗ, выполнение тестов

5.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

При организации и проведении промежуточной аттестации, исходя из перечня планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) Трудовое право, по каждой компетенции или связанным нескольким компетенциям, в формировании которых участвует учебная дисциплина (модуль), кафедрой Правоведения сформирован **фонд оценочных средств к**

экзамену, фонд оценочных средств к зачету:

- **примерный перечень вопросов к экзамену, примерный перечень вопросов к зачету** для оценивания результатов обучения в виде **ЗНАНИЙ**. При этом, за каждым вопросом в скобках указываются(ется) компетенции(я), уровень сформированности которых(ой) будет оцениваться;

- **примерный перечень простых практических контрольных заданий к экзамену** для оценивания результатов обучения в виде **УМЕНИЙ**. При этом, за каждым заданием в скобках указываются(ется) компетенции(я), уровень сформированности которых(ой) будет оцениваться;

- **примерный перечень комплексных практических контрольных заданий к экзамену** для оценивания результатов обучения в виде **ВЛАДЕНИЙ**. При этом, за каждым заданием в скобках указываются(ется) компетенции(я), уровень сформированности которых(ой) будет оцениваться;

- **примерный перечень практических контрольных заданий к зачету** для оценивания результатов обучения в виде **ВЛАДЕНИЙ**. При этом, за каждым заданием в скобках указываются(ется) компетенции(я), уровень сформированности которых(ой) будет оцениваться.

Для проведения промежуточной аттестации, исходя из сформированных перечней (вопросов к экзамену, простых ПКЗ, комплексных ПКЗ) формируются билеты к экзамену, зачету.

Сформированные перечни (вопросы к экзамену, простые ПКЗ, комплексные ПКЗ) в совокупности охватывают все компетенции и заявленные в программе основные результаты обучения по дисциплине (модулю) на уровне **ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ**.

Билеты формируются случайной выборкой из приведенных выше перечней, а итоговый результат оценивания соотносится на весь заявленный в программе перечень результатов обучения по дисциплине (модулю).

Каждый билет для экзамена включает:

1. Вопрос для оценивания результатов обучения в виде **ЗНАНИЙ**;
2. Простое практическое контрольное задание для оценивания результатов обучения в виде **УМЕНИЙ**;
3. Комплексное практическое контрольное задание для оценивания результатов обучения в виде **ВЛАДЕНИЙ**.

Каждый билет для зачета включает:

1. Вопрос для оценивания результатов обучения в виде **ЗНАНИЙ**;
2. Практическое контрольное задание для оценивания результатов обучения в виде **ВЛАДЕНИЙ**.

Методика оценивания: при проведении промежуточной аттестации, как правило, применяется среднее арифметическое значения оценок, полученных

за каждый элемент оценивания, указанный в билете (вопрос и два практических задания).

Итоговая оценка по дисциплине (модулю) рассчитывается как отношение суммы оценок, полученных обучаемым за каждый вопрос и задания в билете (вопрос и 2 задания, далее - элемент контроля) поделенное на количество полученных оценок (3).

При проведении оценивания по вопросам и заданиям, указанным в билете, в ходе промежуточной аттестации, преподавателем учитываются результаты текущего контроля.

Устанавливаются следующие **шкалы оценивания** уровней освоения компетенций, предусмотренных рабочей программой **при проведении экзамена:**

«**ПОВЫШЕННЫЙ**» - выставляется оценка - 5 «**ОТЛИЧНО**», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля находится в интервале от 4.5-5.0;

«**БАЗОВЫЙ**» - выставляется оценка - 4 «**ХОРОШО**», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля находится в интервале от 3.5 - 4.4;

«**ПОРОГОВЫЙ**» - выставляется оценка - 3 «**УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО**», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля находится в интервале от 2.5 - 3.4.

«**НЕДОСТАТОЧНЫЙ**» - выставляется оценка - 2 «**НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО**», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля менее 2.5.

При проведении зачета: если достигнут один из показателей: «**ПОВЫШЕННЫЙ**», «**БАЗОВЫЙ**» или «**ПОРОГОВЫЙ**» - выставляется оценка «**ЗАЧТЕНО**», если среднее арифметическое значение оценок находится в интервале от 2.5-5.0. В противном случае: если достигнут показатель «**НЕДОСТАТОЧНЫЙ**.» - выставляется оценка «**НЕ ЗАЧТЕНО**», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля менее 2.5.

6. Типовые контрольные задания, иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения (промежуточной аттестации) по дисциплине Трудовое право, характеризующие этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции

6.1 Примерный перечень вопросов к экзамену для оценивания результатов обучения в виде ЗНАНИЙ

№	Вопрос	Индикаторы компетенций
1.	Предмет, метод, система трудового права.	ОПК-7.1
2.	Принципы трудового права.	ОПК-7.2, ПК-7.1
3.	Источники трудового права.	ОПК-7.1
4.	Трудовые правоотношения.	ОПК-2.3 ОПК-7.2
5.	Работник как субъект трудового права.	ОПК-7.1
6.	Работодатель как субъект трудового права.	ОПК-7.1
7.	Профессиональные союзы – субъект трудового права.	ОПК-7.1, ПК-7.1
8.	Социальное партнерство.	ПК-7.2, ОПК-3.2
9.	Коллективный договор.	ОПК-3, ПК-7.2
10.	Соглашение.	ОПК-3, ПК-7.2
11.	Участие работников в управлении организацией.	ОПК-3, ПК-7.2
12.	Правовой статус безработного.	ОПК-7.1
13.	Защита персональных данных.	ОПК-7.3, ПК-7.3
14.	Общие положения о трудовом договоре. Заключение трудового договора.	ОПК-2.3,ОПК-7.3
15.	Изменение трудового договора.	ОПК-2.3,ОПК-7.3
16.	Общие основания прекращения трудового договора.	ОПК-2.3,ОПК-7.3
17.	Общие положения о рабочем времени.	ОПК-7.2, ОПК-3.2 ОПК-2.3
18.	Правовое регулирование отпусков.	ОПК-7.2, ОПК-2.3,ОПК-3.2
19.	Тарифные системы оплаты труда.	ОПК-7.2, ОПК-3.2 ОПК-2.3
20.	Основные государственные гарантии по оплате труда работников.	ОПК-7.2, ОПК-3.2 ОПК-2.3
21.	Правовое регулирование оплаты труда в случаях выполнения работ в условиях, отличающихся от нормальных.	ОПК-7.2, ОПК-3.2 ОПК-2.3
22.	Поощрения работников за труд.	ОПК-7.2, ОПК-3.2 ОПК-2.3
23.	Понятие и виды дисциплинарной ответственности. Виды дисциплинарных взысканий.	ОПК-7.2, ОПК-3.2 ОПК-2.3
24.	Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.	ОПК-7.2, ОПК-3.2 ОПК-2.3
25.	Правовое регулирование организации охраны труда.	ОПК-7.2, ОПК-3.2 ОПК-2.3, ПК-7.1,ПК-7.2,ПК-7.3
26.	Правовое обеспечение прав работников на охрану труда.	ОПК-7.2, ОПК-3.2 ОПК-2.3 ПК-7.1,ПК-7.2,ПК-7.3
27.	Материальная ответственность сторон трудового договора.	ОПК-7.2, ОПК-3.2 ОПК-2.3
28.	Международная организация труда. Международные конвенции и рекомендации о труде.	ПК-7.1,ПК-7.2,ОПК-7.1
29.	Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.1,ОПК-7.3
30.	Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров	ОПК-2.3, ПК-7.1, ПК-7.3,ОПК-3.2

6.2 Примерный перечень простых практических контрольных заданий к экзамену для оценивания результатов обучения в виде УМЕНИЙ

№	ППЗ	Индикаторы
---	-----	------------

1.	Укажите критерии, лежащие в основе отграничения трудового права от смежных отраслей права.	ОПК-7.1
2.	Дайте характеристику правоотношениям, непосредственно связанным с трудовыми правоотношениями.	ОПК-7.1
3.	Укажите, какие существуют органы социального партнерства, как они формируются, какова их компетенция.	ПК-7.2, ОПК-3.2
4.	В каком случае и в каком порядке проводятся коллективные переговоры.	ПК-7.2, ОПК-3.2
5.	Укажите в каких случаях трудовой договор расторгается по инициативе работодателя.	ОПК-2.3, ОПК-7.3
6.	Дайте характеристику ненормированного рабочего дня.	ОПК-7.2, ОПК-2.3, ОПК-3.2
7.	Укажите, в каких случаях работодатель может заключить договор о полной материальной ответственности	ОПК-7.2, ОПК-2.3, ОПК-3.2
8.	Назовите условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора	ОПК-7.2, ОПК-2.3, ОПК-3.2
9.	Укажите, в каких случаях выплачивается выходное пособие.	ОПК-7.2, ОПК-2.3, ОПК-3.2
10.	Рассмотрите вопрос установления минимального размера оплаты труда и базовой ставки заработной платы.	ОПК-7.2, ОПК-2.3, ОПК-3.2
11.	Какие расходы возмещаются работникам при направлении их в служебные командировки.	ОПК-7.2, ОПК-2.3, ОПК-3.2
12.	Укажите, в каких случаях работодатель вправе заключить ученический договор. Рассмотрите его содержание.	ОПК-7.1, ПК-7.1
13.	Дайте понятие профессионального стандарта, рассмотрите вопрос о порядке его применения.	ОПК-7.1, ПК-7.1
14.	Дайте характеристику видам норм труда.	ОПК-7.2, ОПК-2.3, ОПК-3.2
15.	В каких случаях заключается срочный трудовой договор.	ОПК-7.3, ОПК-2.3
16.	Рассмотрите общий порядок оформления прекращения трудового договора.	ОПК-7.3, ОПК-2.3
17.	В каких случаях забастовка признается незаконной.	ОПК-2, ПК-7
18.	В каких случаях работодатель вправе привлечь работника к сверхурочной работе без его согласия.	ПК-7.1, ОПК-2.3, ОПК-3.2, ПК-7.3
19.	Охарактеризуйте суммированный учет рабочего времени.	ОПК-7.2, ОПК-2.3, ОПК-3.2
20.	Укажите какой круг работников может привлекаться к работе в ночное время только с их согласия.	ОПК-7.2, ОПК-2.3, ОПК-3.2
21.	Рассмотрите основания возникновения трудовых отношений.	ОПК-7.2, ОПК-2.3
22.	Рассмотрите вопрос об оплате труда в выходные дни.	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.2
23.	Рассмотрите обязанности работодателя при несчастном случае.	ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3, ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.2
24.	Какие гарантии предоставляются работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы.	ОПК-2.3, ОПК-7.1
25.	Какие индивидуальные трудовые споры рассматриваются непосредственно в суде.	ОПК-3.2, ОПК-2.3, ОПК-7.3,

26.	В каких случаях допускается замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.2
27.	Правовое регулирование совмещения профессий (должностей).	ОПК-7.3, ОПК-2.3
28.	Какие гарантии предоставляются работникам, не достигшим возраста 18 лет и беременным женщинам.	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.2
29.	В каких случаях работодатель вводит сменный режим работы.	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.2
30.	Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей.	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.2

6.3 Примерный перечень комплексных практических контрольных заданий к экзамену для оценивания результатов обучения в виде ВЛАДЕНИЙ

№	КПЗ	индикаторы Компетенций
1.	Согласно ч. 1 ст. 123 ТК график отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В организации «Стальпроект» общая численность работников составляет 184 человека. Действуют две первичные профсоюзные организации. Одна из них объединяет 52 работника, другая – 76 работников. Директор организации обратился к юристу с вопросом – мнение какого выборного органа первичной профсоюзной организации ему следует учесть при утверждении графика отпусков? Какое разъяснение даст юрист?	ОПК-7.2, ОПК-2.3 ОПК-3.2
2.	При проведении профсоюзного собрания в организации «Садоводство» возникли два вопроса. 1) В каких случаях деятельность профсоюза может быть приостановлена или запрещена? 2) Какой орган вправе приостановить или запретить деятельность профсоюза? Мнения работников – членов профсоюза разделились. Одни из них полагали, что деятельность профсоюзной организации не может быть приостановлена или прекращена, поскольку профессиональные интересы работников нуждаются в представительстве и защите. Другие высказали мнение, что работодатель вправе приостановить деятельность профсоюзной организации, если выборный профсоюзный орган уклоняется от участия в принятии локальных нормативных актов. Выскажите Ваше мнение по обсуждаемым вопросам.	ОПК-7.1, ПК-7.1
3.	Старший мастер Косарев работал на «Молокозаводе» с 1995 года. Членом профсоюза является с 1982 года. За допущенный прогул без уважительных причин уволен по инициативе работодателя в соответствии с п.п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК. В связи с прекращением трудового договора по данному основанию исключен из членов профсоюза. <i>Определите правомерность такого исключения.</i> Может ли служить основанием для исключения из членов профсоюза увольнение работника в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК в связи с выходом на пенсию?	ОПК-2.3, ОПК-7.3
4.	В объединении «Никольская мануфактура», в связи с подготовкой и заключением коллективного договора между представительным органом работников, выборным профсоюзным органом и директором «Никольской мануфактуры», возникло разногласие о возможности заключения в	ОПК-3.2, ПК-7.2

	объединении нескольких коллективных договоров. По мнению директора, должен заключаться только один коллективный договор, поскольку в организации единый коллектив и трудовое законодательство распространяется на всех работников. Руководитель выборного профсоюзного органа настаивал на том, что работники, являющиеся членами профсоюза, вправе заключить отдельный коллективный договор, защищающий их профессиональные интересы. Представительный орган работников возражал против заключения одного коллективного договора и настаивал на том, чтобы в каждом филиале и представительстве заключался коллективный договор, так как объединение имеет 2 филиала и одно представительство в других городах. Красильный и платочный цеха объединения располагаются на расстоянии 5 километров от объединения, поэтому представительные органы работников данных цехов обратились к руководителю объединения в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров с целью заключения коллективного договора. <i>Определите, как следует поступить директору объединения.</i>	
5.	Володя Васильев, которому исполнилось 16 лет, был принят на работу в почтовое отделение почтальоном. В его обязанности входила доставка вечерних телеграмм. Поскольку он не успевал приготовить уроки и посещать спортивную секцию, эту обязанность выполняла его сестра Надя Васильева, студентка пятого курса института машиностроения. Надя Васильева приходила на почту, получала телеграммы для доставки и разносила их. По истечении шести месяцев работы она обратилась к начальнику почты с заявлением о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска. В заявлении она указала, что поскольку она фактически была допущена до работы, следовательно, с ней возникли трудовые отношения. Определите, кто является субъектом трудовых отношений, Володя или Надя?	ОПК-2.3, ОПК-7.2
6.	При поступлении на работу Ковалевой в троллейбусный парк на должность кассира ее попросили написать заявление о приеме на работу. После того, как она приступила к работе, ее ознакомили с приказом директора о приеме на работу, где в качестве основания приема на работу было указано – личное заявление Ковалевой. У работника возник вопрос – заключили ли с ней трудовой договор? Начальник отдела кадров троллейбусного парка ответил утвердительно. Прав ли начальник отдела кадров?	ОПК-2.3, ОПК-7.3
7.	Акимов заключил трудовой договор с организацией «Маклер» о работе администратором. В соответствии с заключенным трудовым договором он должен был приступить к выполнению своих обязанностей 2 февраля. Однако на работу 2 февраля он не вышел. По истечении 10 календарных дней директор организации «Маклер» принял на должность администратора Новикова. 20 февраля Акимов пришел в организацию «Маклер» и хотел приступить к выполнению обязанностей в связи с заключенным трудовым договором, однако, в предоставлении работы ему было отказано. Акимов объяснил, что он не приступил к работе в установленный срок по причине временной нетрудоспособности, и предъявил листок нетрудоспособности. Как должен поступить директор организации «Маклер»?	ОПК-2.3, ОПК-7.3
8.	Конов в связи с образованием структурного подразделения цеха 4 в АО «Ельцовка» переведен с его согласия с должности старшего экономиста	ОПК-2.3, ОПК-7.3

	из цеха 1 в цех 4 на одноименную должность. Образование цеха 4 повлекло изменение штатного расписания организации. Согласно измененному штатному расписанию должность старшего экономиста в цехе 4 получила название консультант-экономист. По мнению Конова, работодатель поступил неправомерно, поскольку без его согласия он переведен на должность консультанта-экономиста. Необходимо ответить на следующие вопросы: Конова перевели или переместили на другую работу в цех 4? Какие требования работодатель должен выполнить при переводе, перемещении работника на другую работу? Изменение наименования должности работника можно ли рассматривать как перевод на другую работу?	
9.	Программист Котов, работающий в организации «Зенит», подал заявление об увольнении по собственному желанию. Его последний рабочий день 23 января. Однако 15 января он заболел, временная нетрудоспособность продолжалась целый месяц. 14 февраля он вышел на работу и потребовал выдать ему трудовую книжку, указав в ней, что он уволен 14 февраля. Определите день увольнения Котова. Допустил ли работодатель нарушения трудового законодательства в отношении Котова?	ОПК-2.3, ОПК-7.3
10.	Иванов, в возрасте 66 лет, был принят в кинотеатр «Вымпел» вахтером. Трудовую книжку при заключении трудового договора не представил, поскольку она была 5 лет назад им утеряна, а организация, в которой он раньше работал, ликвидирована. Отработав 4 месяца, он подал заявление об увольнении по собственному желанию. В последний день работы он потребовал в отделе кадров выдачи ему трудовой книжки. Как следует поступить начальнику отдела кадров?	ОПК-2.3, ОПК-7.3
11.	Слесарь Ноткин хлебозавода № 6 10 октября был задержан в проходной с двумя килограммами пряников. Директор хлебозавода уволил его на основании п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК (утрата доверия со стороны работодателя) 15 октября. Работник обратился 1 ноября в районный суд с иском о восстановлении на работе. Правомерны ли действия директора?	ОПК-2.3, ОПК-7.3
12.	В ОАО «Зеркало» работодатель в целях повышения производительности труда рабочих цеха № 6 решил установить вместо повременной системы оплаты труда сдельную систему оплаты труда. Положение об оплате труда работников цеха № 6 было разработано и утверждено работодателем 1 марта. Новые правила об оплате труда в отношении рабочих должны применяться с 15 апреля. Копия Положения об оплате труда рабочих цеха № 6 работодателем была представлена в выборный профсоюзный орган ОАО «Зеркало». 16 апреля рабочие цеха № 6 отказались от выполнения трудовых обязанностей, ссылаясь на то, что со стороны работодателя имел место перевод работников на другую работу без их согласия. Каков порядок установления и изменения в организации системы оплаты труда работников? Какова роль представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов работодателем? Оцените правомерность действий работодателя.	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.2
13.	Ведущий инженер Киреев заболел. В связи с этим по поручению начальника отдела объем его работы частично стал выполнять старший инженер Белов. В день выдачи заработной платы он обнаружил, что доплату	ОПК-2.3, ОПК-7.3

	за увеличение объема выполняемой работы ему не начислили. Белов обратился к директору организации, который объяснил, что поскольку соответствующего приказа нет, он не вправе требовать доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Белов обратился в комиссию по трудовым спорам. Какое решение вынесет комиссия?	
14	Носов принят на работу в ЗАО «Звезда» слесарем 5 разряда со сдельной системой оплаты труда. Ввиду отсутствия объема работ, соответствующих 5 разряду, по поручению начальника цеха он выполнял в течение месяца работы, соответствующие 2 разряду. При получении заработной платы 17 апреля Носов обнаружил, что заработная плата начислена ему как слесарю 2 разряда. По мнению Носова, работодатель нарушил условия заключенного трудового договора, оплата его труда должна производиться в соответствии с имеющимся у него квалификационным разрядом. Определите правильность оплаты труда Носова.	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.2
15.	Старший инженер Колосов работал на заводе «Нитрон» 5 лет. В течение этого времени по вине работника бухгалтерии Серовой ему ошибочно выплачивалась заработная плата ведущего инженера. Директор завода предложил Колосову возратить неправомерно полученные суммы, поскольку по приказу он принят на должность старшего инженера, а не ведущего инженера. Колосов ответил отказом, объясняя, что вины его в этом нет, а деньги им уже все потрачены. Может ли директор завода удержать ошибочно выплаченные денежные суммы из заработной платы Колосова или Серовой?	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.2
16.	Старший научный сотрудник Семенов и младший научный сотрудник Тимофеев института «Перспективные технологии» (г. Москва) возвратились из служебной командировки. Они были в Челябинске. При оформлении отчета о командировке Семенов не смог предъявить проездные документы – билеты на самолет. Он попросил Тимофеева написать заявление о том, что они вместе возвратились из командировки и летели одним рейсом. Такое объяснение директор института не принял во внимание и расходы по проезду к месту командировки и обратно Семенову не оплатил. Тимофеев в отчете о командировке указал, что в целях наиболее эффективного выполнения служебного задания он был вынужден взять напрокат ноутбук. В связи с этим просил возместить дополнительно произведенные расходы. По мнению директора, в этом не было необходимости, поскольку ноутбук он мог получить на заводе, куда они были направлены в командировку. Оцените правомерность действий директора института.	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.2
17.	По сокращению штата из вычислительного центра уволен оператор Сеницын в возрасте 66 лет. В день увольнения 10 мая ему выплачено выходное пособие и выдана трудовая книжка. 20 июня он обратился к директору вычислительного центра с заявлением о выплате ему сохраняемого среднего заработка на период трудоустройства. Директор предложил Сеницыну представить доказательства, что в течение месяца после увольнения он искал работу и не мог ее найти. По сведениям, которыми располагал директор, Сеницын после увольнения все время жил на даче и поиском работы не занимался. По мнению начальника отдела кадров, Сеницын получает трудовую пенсию по старости, поэтому средний заработок на период трудоустройства ему выплачиваться не должен. Определите правомерность утверждений Сеницына, директора, начальника отдела кадров.	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.2
18.	Игнатенко был принят на работу в ОАО «Свежесть» химиком 1 категории. В соответствии с заключенным трудовым договором	

	работодатель обязан был создать условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Однако в лаборатории, где он работал, была сильная загазованность, о чем он неоднократно письменно предупреждал директора ОАО «Свежесть». Игнатенко сообщали, что очистители обязательно поставят. Опасаясь за свое здоровье, Игнатенко прекратил выполнять обязанности химика 1 категории, письменно уведомив об этом начальника лаборатории. Поскольку очистители обещали привезти и поставить через две недели, он решил не выходить на работу. Дайте правовую оценку действиям работника. Как должен был поступить работодатель? У работника возник вынужденный прогул или простой?	ПК-7.2, ПК-7.1,ПК-7.3, ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.2
19.	Старший повар Сахаров, работающий в организации «Нептун», был уволен по сокращению штата работников в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК. Поскольку работодателем был нарушен порядок увольнения, ему не предлагалась другая работа, суд вынес решение, в котором было написано – отменить приказ работодателя об увольнении Сахарова и восстановить его на должности старшего повара. У директора организации «Нептун» возник вопрос, на какую же должность восстанавливать Сахарова, поскольку в штатном расписании отсутствовала должность старшего повара. Решите спор. Вправе ли суд отменить приказ работодателя об увольнении работника?	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.2
20.	Гражданка Качан признана безработной. Ей назначено пособие по безработице. В сентябре Качан исполнилось 54 года, и она обратилась в орган службы занятости с заявлением о желании досрочно выйти на пенсию по старости. В заявлении она указала, что служба занятости не может ей найти подходящую работу, необходимый страховой стаж у нее есть, размер предполагаемой пенсии у нее будет выше выплачиваемого пособия по безработице. Как следует поступить службе занятости? Как определяется продолжительность выплаты пособия по безработице лицам, имеющим страховой стаж для назначения пенсии по старости, превышающий необходимый для выхода на пенсию по старости?	ОПК-7.1
21	Работодатель направил уведомление представительному органу работников, содержащее предложение заключить коллективный договор. Представительный орган работников в течение 7 календарных дней в коллективные переговоры не вступил. Что может сделать работодатель для того, чтобы представительный орган работников вступил в коллективные переговоры?	ОПК-3.2, ПК-7.2
22.	Городской суд, рассмотрев дело по иску Галкина, уволенного в связи с истечением срока договора, к трамвайному предприятию о восстановлении на работе, установил, что истец фактически был принят кондуктором, однако, трудовые отношения были оформлены как договор возмездного оказания услуг. Признавая прекращение трудового договора незаконным, суд обязал ответчика издать приказ о приеме Галкина на работу кондуктором. Дайте оценку решению, вынесенному судом.	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.1, ОПК-7.3
23.	Панова работала в войсковой части библиотекарем. За отсутствие на работе 8 декабря без разрешения директора библиотеки была уволена на основании п.п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул). Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Администрация воинской части до рассмотрения в суде трудового спора восстановила ее на ранее занимаемой должности. Поскольку на день рассмотрения спора в суде она была восстановлена, Панова в судебном заседании отказалась от искового	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.1, ОПК-7.3

	требования о восстановлении на работе, оставляя для рассмотрения требование о денежной компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением. Суд отказал в иске о компенсации морального вреда по основанию, что Панова уже восстановлена на работе. Законно ли решение суда?	
24.	Воспитатели социального приюта для детей и подростков г. Северный – Михалева, Федорова, Пинаева и другие письмом от 30 апреля известили различные инстанции, в том числе и администрацию приюта, об объявлении забастовки и голодовки с 15 мая. Причиной такого поведения работников явилось недовольство работой директора приюта. Они приступили с указанной даты к проведению забастовки в помещении столовой приюта. Как следует поступить директору приюта?	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.1, ОПК-7.3
25.	Работники филиала «Артемовский» Теплоэнерго на конференции трудового коллектива филиала 3 декабря выдвинули требование о ликвидации задолженностей по заработной плате и соблюдении сроков ее выплаты. Они постановили, если задолженность по заработной плате не будет ликвидирована, то 24 декабря приступают к забастовке. Данные требования были объявлены по местному радио. 24 декабря в г. Артемовск в связи с забастовкой прекратилась подача горячей воды населению города, пара в бане. Теплоэнерго обратилось в суд с заявлением о признании забастовки незаконной. Определите, что является предметом спора. Между сторонами возник индивидуальный или коллективный трудовой спор? Можно ли утверждать, что работники коллективно реализовали положение ст. 142 ТК, что и привело к массовому невыходу на работу?	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.1, ОПК-7.3
26.	Мишин обратился в суд к организации «Проект» об изменении формулировки основания увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов, ссылаясь на то, что 2 августа, находясь в ежегодном отпуске, направил работодателю телеграмму об увольнении по собственному желанию с 25 августа. Однако, работодатель трудовой договор не расторг и предложил ему явиться на работу. Приказом от 6 сентября он был уволен с занимаемой должности в соответствии с подп. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК. По мнению работника, приказ от 6 сентября является незаконным, поскольку издан по истечении той даты, с которой просил его уволить. Определите правомерность увольнения Мишина. Работник вправе известить работодателя об увольнении по собственному желанию любым способом – письмом, телеграммой, по факсу?	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.1, ОПК-7.3
27.	При увольнении заместителя руководителя организации Васина по п.1 ч.1 ст.77 ТК (соглашение сторон) в соглашении была предусмотрена выплата выходного пособия в размере двойного среднего заработка, которое работодатель выплачивает работнику в связи с увольнением. Однако в день увольнения и после данная сумма не была выплачена уволенному работнику, поскольку соглашение сторон может определять основание увольнения и дату увольнения, но не выплату выходного пособия. Васин обратился с иском в суд о взыскании денежной суммы, предусмотренной соглашением. Какое решение вынесет суд?	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.1, ОПК-7.3
28.	При увольнении Максимова, занимающего должность зам. генерального директора ЗАО «Пенза», ему было произведено начисление заработной платы за отработанное время и компенсация за неиспользованный отпуск. Однако расчет произведен не был, поскольку им не были сданы материальные ценности, находящиеся в служебном пользовании. На этом основании он обратился в суд с исковым требованием	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.1, ОПК-7.3

	о взыскании невыплаченной заработной платы. Директор ЗАО «Пенза» предъявил встречный иск к Максимова о возмещении материального ущерба, причиненного организации в связи с невозвращением компьютера, вентилятора, телефонного аппарата и других предметов, переданных ему в связи с выполнением трудовых обязанностей. Какое решение вынесет суд?	
29.	Решением районного суда Демина восстановлена на должности переводчика в издательстве «Книга». С издательства «Книга» взыскана заработная плата за время вынужденного прогула с зачетом сумм, полученных Деминой в службе занятости в виде пособия по безработице. С решением суда Демина не согласилась, поскольку ТК не предусматривает зачета сумм пособия по безработице в счет взыскиваемого среднего заработка за время вынужденного прогула. Судебная коллегия по гражданским делам городского суда изменила решение районного суда в части взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскав в пользу Деминой средний заработок и за период, когда, имея статус безработного, она получала пособие по безработице. В президиум городского суда прокурором города подано кассационное представление, в котором ставится вопрос о неправомерности определения апелляционной инстанции, поскольку за один и тот же промежуток времени Деминой выплачено пособие по безработице и взыскан средний заработок за время вынужденного прогула. Подлежит ли представление прокурора удовлетворению президиумом городского суда?	ОПК-2.3, ОПК-3.2, ОПК-7.1, ОПК-7.3
30.	Гражданин Петренко, имеющий статус безработного, достиг возраста нетрудоспособности – 60 лет. За назначением трудовой пенсии по старости в территориальный орган пенсионного фонда он не обратился, поскольку для назначения полной трудовой пенсии ему необходимо было отработать еще 2 года. Определите, какие действия в отношении Петренко предпримет орган службы занятости.	ОПК-7.1

6.4 Примерный список билетов к экзамену

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

- Предмет, метод, система трудового права.
 - Укажите критерии, лежащие в основе отграничения трудового права от смежных отраслей права.
 - Гражданин Петренко, имеющий статус безработного, достиг возраста нетрудоспособности – 60 лет. За назначением трудовой пенсии по старости в территориальный орган пенсионного фонда он не обратился, поскольку для назначения полной трудовой пенсии ему необходимо было отработать еще 2 года.
- Определите, какие действия в отношении Петренко предпримет орган службы занятости.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №2

1. Принципы трудового права.
2. Какие гарантии предоставляются работникам, не достигшим возраста 18 лет и беременным женщинам.
3. Решением районного суда Демина восстановлена на должности переводчика в издательстве «Книга». С издательства «Книга» взыскана заработная плата за время вынужденного прогула с зачетом сумм, полученных Деминой в службе занятости в виде пособия по безработице. С решением суда Демина не согласилась, поскольку ТК не предусматривает зачета сумм пособия по безработице в счет взыскиваемого среднего заработка за время вынужденного прогула.

Судебная коллегия по гражданским делам городского суда изменила решение районного суда в части взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскав в пользу Деминой средний заработок и за период, когда, имея статус безработного, она получала пособие по безработице.

В президиум городского суда прокурором города подано кассационное представление, в котором ставится вопрос о неправомерности определения апелляционной инстанции, поскольку за один и тот же промежуток времени Деминой выплачено пособие по безработице и взыскан средний заработок за время вынужденного прогула.

Подлежит ли представление прокурора удовлетворению президиумом городского суда?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №3

1. Источники трудового права.
2. В каких случаях работодатель вводит сменный режим работы.
3. При увольнении Максимова, занимающего должность зам. генерального директора ЗАО «Пенза», ему было произведено начисление заработной платы за отработанное время и компенсация за неиспользованный отпуск. Однако расчет произведен не был, поскольку им не были сданы материальные ценности, находящиеся в служебном пользовании. На этом основании он обратился в суд с исковым требованием о взыскании невыплаченной заработной платы. Директор ЗАО «Пенза» предъявил встречный иск к Максиму о возмещении материального ущерба, причиненного организации в связи с невозвращением компьютера, вентилятора, телефонного аппарата и других предметов, переданных ему в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Какое решение вынесет суд?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №4

1. Трудовые правоотношения.
2. Укажите критерии, лежащие в основе отграничения трудового права от смежных отраслей права.

3. Согласно ч. 1 ст. 123 ТК график отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В организации «Стальпроект» общая численность работников составляет 184 человека. Действуют две первичные профсоюзные организации. Одна из них объединяет 52 работника, другая – 76 работников. Директор организации обратился к юрисконсульту с вопросом – мнение какого выборного органа первичной профсоюзной организации ему следует учесть при утверждении графика отпусков?

Какое разъяснение даст юрисконсульт?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №5

1. Работник как субъект трудового права.
2. Дайте характеристику правоотношениям, непосредственно связанным с трудовыми правоотношениями.

3. При увольнении заместителя руководителя организации Васина по п.1 ч.1 ст.77 ТК (соглашение сторон) в соглашении была предусмотрена выплата выходного пособия в размере двойного среднего заработка, которое работодатель выплачивает работнику в связи с увольнением.

Однако в день увольнения и после данная сумма не была выплачена уволенному работнику, поскольку соглашение сторон может определять основание увольнения и дату увольнения, но не выплату выходного пособия.

Васин обратился с иском в суд о взыскании денежной суммы, предусмотренной соглашением.

Какое решение вынесет суд?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №6

1. Работодатель как субъект трудового права.

2. Укажите, какие существуют органы социального партнерства, как они формируются, какова их компетенция.

3. Мишин обратился в суд к организации «Проект» об изменении формулировки основания увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов, ссылаясь на то, что 2 августа, находясь в ежегодном отпуске, направил работодателю телеграмму об увольнении по собственному желанию с 25

августа. Однако, работодатель трудовой договор не расторг и предложил ему явиться на работу.

Приказом от 6 сентября он был уволен с занимаемой должности в соответствии с подп. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК.

По мнению работника, приказ от 6 сентября является незаконным, поскольку издан по истечении той даты, с которой просил его уволить.

Определите правомерность увольнения Мишина.

Работник вправе известить работодателя об увольнении по собственному желанию любым способом – письмом, телеграммой, по факсу?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №7

1. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.

2. В каком случае и в каком порядке проводятся коллективные переговоры.

3. Работники филиала «Артемовский» Теплоэнерго на конференции трудового коллектива филиала 3 декабря выдвинули требование о ликвидации задолженностей по заработной плате и соблюдении сроков ее выплаты. Они постановили, если задолженность по заработной плате не будет ликвидирована, то 24 декабря приступают к забастовке. Данные требования были объявлены по местному радио. 24 декабря в г. Артемовск в связи с забастовкой прекратилась подача горячей воды населению города, пара в бане.

Теплоэнерго обратилось в суд с заявлением о признании забастовки незаконной.

Определите, что является предметом спора. Между сторонами возник индивидуальный или коллективный трудовой спор? Можно ли утверждать, что работники коллективно реализовали положение ст. 142 ТК, что и привело к массовому невыходу на работу?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №8

1. Социальное партнерство.

2. Укажите в каких случаях трудовой договор расторгается по инициативе работодателя.

3. Воспитатели социального приюта для детей и подростков г. Северный – Михалева, Федорова, Пинаева и другие письмом от 30 апреля известили различные инстанции, в том числе и администрацию приюта, об объявлении забастовки и голодовки с 15 мая. Причиной такого поведения работников явилось недовольство работой директора приюта. Они

приступили с указанной даты к проведению забастовки в помещении столовой приюта. Как следует поступить директору приюта?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №9

1. Коллективный договор.

2. Дайте характеристику ненормированного рабочего дня.

3. Панова работала в войсковой части библиотекарем. За отсутствие на работе 8 декабря без разрешения директора библиотеки была уволена на основании п.п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул). Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Администрация воинской части до рассмотрения в суде трудового спора восстановила ее на ранее занимаемой должности. Поскольку на день рассмотрения спора в суде она была восстановлена, Панова в судебном заседании отказалась от искового требования о восстановлении на работе, оставляя для рассмотрения требование о денежной компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением.

Суд отказал в иске о компенсации морального вреда по основанию, что Панова уже восстановлена на работе.

Законно ли решение суда?

1. Соглашение.

2. Укажите, в каких случаях работодатель может заключить договор о полной материальной ответственности

3. Городской суд, рассмотрев дело по иску Галкина, уволенного в связи с истечением срока договора, к трамвайному предприятию о восстановлении на работе, установил, что истец фактически был принят кондуктором, однако, трудовые отношения были оформлены как договор возмездного оказания услуг. Признавая прекращение трудового договора незаконным, суд обязал ответчика издать приказ о приеме Галкина на работу кондуктором.

Дайте оценку решению, вынесенному судом.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №11

1. Участие работников в управлении организацией.

2. Назовите условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.

3. При проведении профсоюзного собрания в организации «Садоводство» возникли два вопроса.

1) В каких случаях деятельность профсоюза может быть приостановлена или запрещена?

2) Какой орган вправе приостановить или запретить деятельность профсоюза?

Мнения работников – членов профсоюза разделились. Одни из них полагали, что деятельность профсоюзной организации не может быть приостановлена или прекращена, поскольку профессиональные интересы работников нуждаются в представительстве и защите. Другие высказали мнение, что работодатель вправе приостановить деятельность профсоюзной организации, если выборный профсоюзный орган уклоняется от участия в принятии локальных нормативных актов.

Выскажите Ваше мнение по обсуждаемым вопросам.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №12

1. Правовой статус безработного.

2. Укажите, в каких случаях выплачивается выходное пособие.

3. Старший мастер Косарев работал на «Молокозаводе» с 1995 года. Членом профсоюза является с 1982 года. За допущенный прогул без уважительных причин уволен по инициативе работодателя в соответствии с п.п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК. В связи с прекращением трудового договора по данному основанию исключен из членов профсоюза.

Определите правомерность такого исключения.

Может ли служить основанием для исключения из членов профсоюза увольнение работника в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК в связи с выходом на пенсию?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №13

1. Защита персональных данных..

2. Рассмотрите вопрос установления минимального размера оплаты труда и базовой ставки заработной платы.

3. Володя Васильев, которому исполнилось 16 лет, был принят на работу в почтовое отделение почтальоном. В его обязанности входила доставка вечерних телеграмм. Поскольку он не успевал приготовить уроки и посещать спортивную секцию, эту обязанность выполняла его

сестра Надя Васильева, студентка пятого курса института машиностроения.

Надя Васильева приходила на почту, получала телеграммы для доставки и разносила их. По истечении шести месяцев работы она обратилась к начальнику почты с заявлением о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска. В заявлении она указала, что поскольку она фактически была допущена до работы, следовательно, с ней возникли трудовые отношения.

Определите, кто является субъектом трудовых отношений, Володя или Надя?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №14

1. Общие положения о трудовом договоре. Заключение трудового договора.
2. Какие расходы возмещаются работникам при направлении их в служебные командировки.

3. В объединении «Никольская мануфактура», в связи с подготовкой и заключением коллективного договора между представительным органом работников, выборным профсоюзным органом и директором «Никольской мануфактуры», возникло разногласие о возможности заключения в объединении нескольких коллективных договоров. По мнению директора, должен заключаться только один коллективный договор, поскольку в организации единый коллектив и трудовое законодательство распространяется на всех работников.

Руководитель выборного профсоюзного органа настаивал на том, что работники, являющиеся членами профсоюза, вправе заключить отдельный коллективный договор, защищающий их профессиональные интересы.

Представительный орган работников возражал против заключения одного коллективного договора и настаивал на том, чтобы в каждом филиале и представительстве заключался коллективный договор, так как объединение имеет 2 филиала и одно представительство в других городах.

Красильный и платочный цеха объединения располагаются на расстоянии 5 километров от объединения, поэтому представительные органы работников данных цехов обратились к руководителю объединения в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров с целью заключения коллективного договора.

Определите, как следует поступить директору объединения.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №15

1. Изменение трудового договора.

© ГУЗ	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр №1	Стр. 29
-------	----------	-------------	--------------	---------

2. Укажите, когда работодатель вправе заключить ученический договор. Рассмотрите его содержание.

3. При поступлении на работу Ковалевой в троллейбусный парк на должность кассира ее попросили написать заявление о приеме на работу. После того, как она приступила к работе, ее ознакомили с приказом директора о приеме на работу, где в качестве основания приема на работу было указано – личное заявление Ковалевой. У работника возник вопрос – заключили ли с ней трудовой договор? Начальник отдела кадров троллейбусного парка ответил утвердительно.

Прав ли начальник отдела кадров?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №16

1. Общие основания прекращения трудового договора.

2. Дайте характеристику видам норм труда.

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

Как должен поступить директор организации «Маклер»?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №17

1. Общие положения о рабочем времени.

2. В каких случаях заключается срочный трудовой договор.

3. Конов в связи с образованием структурного подразделения цеха 4 в АО «Ельцовка» переведен с его согласия с должности старшего экономиста из цеха 1 в цех 4 на одноименную должность. Образование цеха 4 повлекло изменение штатного расписания организации. Согласно измененному штатному расписанию должность старшего экономиста в цехе 4 получила название консультант-экономист. По мнению Конова, работодатель поступил неправомерно, поскольку без его согласия он переведен на должность консультанта-экономиста.

Необходимо ответить на следующие вопросы:

Конову перевели или переместили на другую работу в цех 4?

© ГУЗ	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр №1	Стр. 30
-------	----------	-------------	--------------	---------

Какие требования работодатель должен выполнить при переводе, перемещении работника на другую работу?

Изменение наименования должности работника можно ли рассматривать как перевод на другую работу?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №18

1. Правовое регулирование отпусков.

2. Рассмотрите общий порядок оформления прекращения трудового.

3. Программист Котов, работающий в организации «Зенит», подал заявление об увольнении по собственному желанию. Его последний рабочий день 23 января. Однако 15 января он заболел, временная нетрудоспособность продолжалась целый месяц. 14 февраля он вышел на работу и потребовал выдать ему трудовую книжку, указав в ней, что он уволен 14 февраля.

Определите день увольнения Котова.

Допустил ли работодатель нарушения трудового законодательства в отношении Котова?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №19

1.Тарифные системы оплаты труда.

2.Охарактеризуйте суммированный учет рабочего времени.

3. Иванов, в возрасте 66 лет, был принят в кинотеатр «Вымпел» вахтером. Трудовую книжку при заключении трудового договора не представил, поскольку она была 5 лет назад им утеряна, а организация, в которой он раньше работал, ликвидирована. Отработав 4 месяца, он подал заявление об увольнении по собственному желанию. В последний день работы он потребовал в отделе кадров выдачи ему трудовой книжки.

Как следует поступить начальнику отдела кадров?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №20

1.Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

2.Какой круг работников может привлекаться к работе в ночное время только с их согласия.

3.Слесарь Ноткин хлебозавода № 6 10 октября был задержан в проходной с двумя килограммами пряников. Директор хлебозавода уволил его на

основании п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК (утрата доверия со стороны работодателя) 15 октября.

Работник обратился 1 ноября в районный суд с исковым требованием о восстановлении на работе.

Правомерны ли действия директора?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №21

1.Правовое регулирование оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.Рассмотрите основания возникновения трудовых отношений.

3.В ОАО «Зеркало» работодатель в целях повышения производительности труда рабочих цеха № 6 решил установить вместо повременной системы оплаты труда сдельную систему оплаты труда.

Положение об оплате труда работников цеха № 6 было разработано и утверждено работодателем 1 марта. Новые правила об оплате труда в отношении рабочих должны применяться с 15 апреля. Копия Положения об оплате труда рабочих цеха № 6 работодателем была представлена в выборный профсоюзный орган ОАО «Зеркало». 16 апреля рабочие цеха № 6 отказались от выполнения трудовых обязанностей, ссылаясь на то, что со стороны работодателя имел место перевод работников на другую работу без их согласия.

Каков порядок установления и изменения в организации системы оплаты труда работников?

Какова роль представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов работодателем?

Оцените правомерность действий работодателя

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №22

1.Поощрения работников за труд.

2.Рассмотрите вопрос об оплате труда в выходные дни.

3.Ведущий инженер Киреев заболел. В связи с этим по поручению начальника отдела объем его работы частично стал выполнять старший инженер Белов. В день выдачи заработной платы он обнаружил, что доплату за увеличение объема выполняемой работы ему не начислили.

Белов обратился к директору организации, который объяснил, что поскольку соответствующего приказа нет, он не вправе требовать доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Белов обратился в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение вынесет комиссия?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №23

1. Понятие и виды дисциплинарной ответственности. Виды дисциплинарных взысканий.

2. Рассмотрите обязанности работодателя при несчастном случае.

3. Носов принят на работу в ЗАО «Звезда» слесарем 5 разряда со сдельной системой оплаты труда. Ввиду отсутствия объема работ, соответствующих 5 разряду, по поручению начальника цеха он выполнял в течение месяца работы, соответствующие 2 разряду. При получении заработной платы 17 апреля Носов обнаружил, что заработная плата начислена ему как слесарю 2 разряда. По мнению Носова, работодатель нарушил условия заключенного трудового договора, оплата его труда должна производиться в соответствии с имеющимся у него квалификационным разрядом.

Определите правильность оплаты труда Носова

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №24

1. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

2. Какие гарантии предоставляются работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобождённых от основной работы.

3. Старший инженер Колосов работал на заводе «Нитрон» 5 лет. В течение этого времени по вине работника бухгалтерии Серовой ему ошибочно выплачивалась заработная плата ведущего инженера. Директор завода предложил Колосову возратить неправомерно полученные суммы, поскольку по приказу он принят на должность старшего инженера, а не ведущего инженера. Колосов ответил отказом, объясняя, что вины его в этом нет, а деньги им уже все потрачены.

Может ли директор завода удержать ошибочно выплаченные денежные суммы из заработной платы Колосова или Серовой?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №25

1. Правовое регулирование организации оплаты труда.

2. Какие индивидуальные трудовые споры рассматриваются непосредственно в суде.

3. Старший научный сотрудник Семенов и младший научный сотрудник Тимофеев института «Перспективные технологии» (г. Москва) возвратились из служебной командировки. Они были в Челябинске. При оформлении отчета о командировке Семенов не смог предъявить проездные документы – билеты на самолет. Он попросил Тимофеева написать заявление о том, что они вместе возвратились из командировки и летели одним рейсом. Такое объяснение директор института не принял во внимание и расходы по проезду к месту командировки и обратно Семенову не оплатил.

Тимофеев в отчете о командировке указал, что в целях наиболее эффективного выполнения служебного задания он был вынужден взять напрокат ноутбук. В связи с этим просил возместить дополнительно произведенные расходы. По мнению директора, в этом не было необходимости, поскольку ноутбук он мог получить на заводе, куда они были направлены в командировку.

Оцените правомерность действий директора института.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №26

1. Правовое обеспечение прав работников на охрану труда.

2. В каких случаях допускается замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

3. По сокращению штата из вычислительного центра уволен оператор Сеницын в возрасте 66 лет. В день увольнения 10 мая ему выплачено выходное пособие и выдана трудовая книжка. 20 июня он обратился к директору вычислительного центра с заявлением о выплате ему сохраняемого среднего заработка на период трудоустройства. Директор предложил Сеницыну представить доказательства, что в течение месяца после увольнения он искал работу и не мог ее найти. По сведениям, которыми располагал директор, Сеницын после увольнения все время жил на даче и поиском работы не занимался. По мнению начальника отдела кадров, Сеницын получает трудовую пенсию по старости, поэтому средний заработок на период трудоустройства ему выплачиваться не должен.

Определите правомерность утверждений Сеницына, директора, начальника отдела кадров.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №27

1. Материальная ответственность сторон трудового договора.

2. Правовое регулирование совмещения профессий (должностей).

3. Игнатенко был принят на работу в ОАО «Свежесть» химиком 1 категории. В соответствии с заключенным трудовым договором работодатель обязан был создать условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Однако в лаборатории, где он работал, была сильная загазованность, о чем он неоднократно письменно предупреждал директора ОАО «Свежесть». Игнатенко сообщали, что очистители обязательно поставят. Опасаясь за свое здоровье, Игнатенко прекратил выполнять обязанности химика 1 категории, письменно уведомив об этом начальника лаборатории. Поскольку очистители обещали привезти и поставить через две недели, он решил не выходить на работу.

Дайте правовую оценку действиям работника.

Как должен был поступить работодатель?

У работника возник вынужденный прогул или простой?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №28

1. Международная организация труда. Международные конвенции и рекомендации о труде.

2. В каких случаях работодатель вправе привлечь работника к сверхурочной работе без его согласия.

3. Старший повар Сахаров, работающий в организации «Нептун», был уволен по сокращению штата работников в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК. Поскольку работодателем был нарушен порядок увольнения, ему не предлагалась другая работа, суд вынес решение, в котором было написано – отменить приказ работодателя об увольнении Сахарова и восстановить его на должности старшего повара.

У директора организации «Нептун» возник вопрос, на какую же должность восстанавливать Сахарова, поскольку в штатном расписании отсутствовала должность старшего повара.

Решите спор.

Вправе ли суд отменить приказ работодателя об увольнении работника?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №29

1. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.

2. В каких случаях забастовка признается незаконной.

3. Гражданка Качан признана безработной. Ей назначено пособие по безработице. В сентябре Качан исполнилось 54 года, и она обратилась в орган

© ГУЗ	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр №1	Стр. 35
-------	----------	-------------	--------------	---------

службы занятости с заявлением о желании досрочно выйти на пенсию по старости. В заявлении она указала, что служба занятости не может ей найти подходящую работу, необходимый страховой стаж у нее есть, размер предполагаемой пенсии у нее будет выше выплачиваемого пособия по безработице.

Как следует поступить службе занятости?

Как определяется продолжительность выплаты пособия по безработице лицам, имеющим страховой стаж для назначения пенсии по старости, превышающий необходимый для выхода на пенсию по старости?

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №30

1. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.

2. Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам, привлекаемым к выполнению государственных или общественных обязанностей.

3. Работодатель направил уведомление представительному органу работников, содержащее предложение заключить коллективный договор. Представительный орган работников в течение 7 календарных дней в коллективные переговоры не вступил.

Что может сделать работодатель для того, чтобы представительный орган работников вступил в коллективные переговоры?

6.5 Примерный перечень вопросов к зачету для оценивания результатов обучения в виде ЗНАНИЙ

№	Вопрос	Индикаторы компетенций
1.	Предмет, метод, система трудового права.	ОПК-7.1
2.	Конституция РФ – источник трудового права	ОПК-7.1
3.	Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений	ОПК-7.1
4.	Локальные нормативные акты, содержащие	ОПК-7.1

	нормы трудового права.	
5.	Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда.	ОПК-7.2, ПК-7.1
6.	Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.	ОПК-7.1
7.	Основания возникновения трудовых отношений.	ОПК-2.3, ОПК-7.2
8.	Основные права и обязанности работника и работодателя	ОПК-2.3, ОПК-7.2
9.	Социальное партнерство (понятие, принципы, стороны, уровни, формы).	ОПК-3.2, ПК-7.2
10.	Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.	ОПК-3.2, ПК-7.2
11.	Коллективный договор.	ОПК-3.2, ПК-7.2
12.	Соглашение.	ОПК-3.2, ПК-7.2
13.	Работодатели – субъекты трудового права.	ОПК-7.1
14.	Работники – субъекты трудового права.	ОПК-7.1
15.	Профессиональные союзы – субъекты трудового права.	ОПК-7.1, ПК-7.1
16.	Участие работников в управлении организацией	ОПК-7.1, ПК-7.1
17.	Правовой статус безработного	ОПК-7.1
18.	Признание гражданина безработным.	ОПК-7.1
19.	Трудовой договор (понятие, содержание, срок). Заключение трудового договора	ОПК-2.3 ОПК-7.3
20.	Перевод на другую работу	ОПК-2.3 ОПК-7.3
21.	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	ОПК-2.3 ОПК-7.3

© ГУЗ	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр №1</i>	<i>Стр. 37</i>
© ГУЗ	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр №1</i>	<i>Стр. 38</i>

		16)
22.	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон	ОПК-2.3 ОПК-7.3
23.	Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора	ОПК-2.3 ОПК-7.3
24.	Общие основания прекращения трудового договора	ОПК-2.3 ОПК-7.3
25.	Защита персональных данных работника	ОПК-7.3, ПК-7.3
26.	Понятие рабочего времени. Виды рабочего времени	ОПК-2, ПК-7
27.	Режим рабочего времени	ОПК-7.2, ОПК-2.3, ОПК-3.2
28.	Понятие времени отдыха. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни.	ОПК-7.2, ОПК-2.3, ОПК-3.2
29.	Ежегодный основной оплачиваемый отпуск	ОПК-7.2, ОПК-2.3, ОПК-3.2
30.	Ежегодные дополнительные отпуска. Отпуска без сохранения заработной платы.	ОПК-7.2, ОПК-2.3, ОПК-3.2

6.6 Примерный перечень практических контрольных заданий к зачету

№	ПКЗ	Индикаторы компетенций
1.	Орган государственной власти субъекта РФ принял закон «Труд работников», в котором получили закрепление следующие положения: – трудовой договор заключается на основании поданного работником письменного заявления о приеме на работу; – трудовой договор расторгается по инициативе работодателя при длительной временной нетрудоспособности работника, длящейся более 6 месяцев; – работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания – предупреждение, выговор, замечание, отстранение от работы; – продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 30 календарных дней; – ночным временем для несовершеннолетних является время с 21 часа до 8 часов. Определите правомерность принятия субъектом РФ закона «Труд работников» и содержащихся в нем положений.	ОПК-7.1
2.	Определите, что относится к принудительному труду: нарушение установленных сроков выплаты заработной платы; предложение директора организации электромонтеру Новикову	ОПК-7.2, ПК-7.1

	остаться сверхурочно и отремонтировать, в связи с аварией в организации, неисправную электропроводку, в противном случае, он будет подвергнут дисциплинарному взысканию и лишен премии; привлечение одинокой матери, имеющей 10-летнего ребенка, к работе в ночное время без ее согласия.	
3.	Определите, является ли дискриминацией: отказ в приеме на работу беременной женщине на должность учителя в общеобразовательную школу по основанию, что через 2 месяца она уйдет в отпуск по беременности и родам, а найти ей замену в течение учебного года будет крайне сложно; отказ в приеме на работу Ковалевой на должность бухгалтера в АО «Вымпел», которое находится в г. Химки, по основанию, что она проживает в г. Челябинске и регистрации в г. Химки не имеет; отказ лицу в возрасте 17 лет в заключении трудового договора о работе по совместительству.	ОПК-7.2, ПК-7.1
4.	Принцип защиты от безработицы и содействие в трудоустройстве проявляется в: а) обязанности работодателя уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца об изменении существенных условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК); б) праве работодателя в случае простоя, возникшего по причинам организационного характера, перевести работника на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу; в) обязанности работодателя при истечении срочного трудового договора в период беременности женщины продлить по ее заявлению срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (ст. 261 ТК); г) праве работодателя заключить ученический договор.	ОПК-7.2, ПК-7.1
5.	Работодатель направил уведомление представительному органу работников, содержащее предложение заключить коллективный договор. Представительный орган работников в течение 7 календарных дней в коллективные переговоры не вступил. Что может сделать работодатель для того, чтобы представительный орган работников вступил в коллективные переговоры?	ОПК-3.2, ПК-7.2
6.	Определите, какие положения из приведенных ниже, следует отнести к принципам социального партнерства: 1) запрещение дискриминации в сфере труда; 2) содействие в трудоустройстве; 3) соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; 4) полномочность представителей сторон. Раскройте содержание их содержание. Определите правовые последствия нарушения данных принципов.	ПК-7.2, ОПК-3.2
7.	Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка; б) с сохранением тарифной ставки. Они освобождаются от работы на срок:	ОПК-3.2, ПК-7.2

	в) определяемый соглашением сторон; г) не более 3 месяцев; д) определяемый соглашением сторон, но не более 3 месяцев.	
8.	В коллективный договор могут включаться положения, определяющие: 1) систему оплаты труда работников; 2) создание дополнительного органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в организации, помимо комиссии по трудовым спорам; 3) установление в организации ночного времени с 11.00 часов до 5.00 часов; 4) применение к работнику дисциплинарного взыскания в виде строгого выговора; 5) гарантии работникам предпенсионного возраста, например, запрещение увольнения работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК (сокращение численности или штата работников организации) за 2 года до достижения ими возраста нетрудоспособности.	ОПК-3.2, ПК-7.2
9.	При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие со дня перехода права собственности в течение: 1) 3 месяцев; 2) 6 месяцев; 3) срока, определяемого соглашением представительного органа работников и руководителя организации	ОПК-3.2, ПК-7.2
10.	Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев в случаях увольнения с последнего места работы по основаниям: 1) расторжение трудового договора по инициативе работника; 2) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; 3) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; 4) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; 5) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; 6) неизбрание на должность; 7) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; 8) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.	ОПК-7.1

11.	Занятыми считаются граждане: 1) осуществляющие предпринимательскую деятельность; 2) заключившие договор комиссии; 3) проходящие альтернативную гражданскую службу; 4) проходящие обучение в 10 классе в очном общеобразовательном учреждении; 5) имеющие акции в ОАО «Нефть»; 6) временно нетрудоспособные; 7) являющиеся членами потребительского кооператива; 8) зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей; 9) осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы.	ОПК-7.1
12.	ООО «Консалтинг реклама» объявила прием на вакантные должности: – оператора телефонных продаж, установив следующие требования – коммуникабельность, четкая, грамотная речь, энергичный голос; – руководителя новых рекламных проектов, закрепив следующие требования – опыт работы в продажах, лидерские качества, знание английского или немецкого языка, ПК, водительские права. Определите правомерность предъявляемых требований.	ОПК-2.3, ОПК-7.3
13.	Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: 1) место и дата заключения трудового договора; 2) фамилия, имя, отчество работника; 3) дата начала работы; 4) условия оплаты труда работника; 5) об испытании; 6) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя; 7) конкретный вид поручаемой работы; 8) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).	ОПК-2.3, ОПК-7.3
14.	Срочный трудовой договор должен быть заключен с лицами: 1) избранными по конкурсу; 2) направленными для прохождения альтернативной гражданской службы; 3) поступающими на работу по совместительству; 4) направляемыми на работу за границу; 5) принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой; 6) принимаемыми на должность главного бухгалтера;	ОПК-2.3, ОПК-7.3

	7) направленными органами службы занятости населения на общественные работы; 8) поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы; 9) принимаемыми для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения указанных последствий и других чрезвычайных обстоятельств.	ОПК-2.3, ОПК-7.3
15.	Обоснованным является отказ в заключении трудового договора при: 1) не предоставлении трудовой книжки при заключении трудового договора; 2) проживании в г. Пятигорске и желании заключить трудовой договор с организацией, расположенной в г. Рязани; 3) отказе заключить договор о полной материальной ответственности за недостачу вверенных ценностей при приеме на работу для выполнения обязанностей сторожа магазина; 4) отсутствии специального стажа работы при приеме на должность директора библиотеки; 5) отсутствии документа, подтверждающего права на управление автотранспортным средством (водительское удостоверение) при приеме на должность корреспондента газеты «Новости».	ОПК-2.3, ОПК-7.3
16.	При приеме на работу по совместительству предъявляются следующие документы: 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; 2) копия трудовой книжки; 3) диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке при приеме на работу, требующую специальных знаний; 4) выписка из трудовой книжки; 5) заверенные копии диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке при приеме на работу, требующую специальных знаний; 6) справка о среднем заработке; 7) характеристика с основного места работы; 8) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.	ОПК-2.3, ОПК-7.3
17.	Испытание при приеме на работу не устанавливается, для: 1) избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством; 2) женщин, имеющих детей в возрасте трех лет; 3) не достигших возраста шестнадцати лет; 4) окончивших общеобразовательные учреждения и впервые поступающих на работу; 5) избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; 6) приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; 7) заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; 8) безработных граждан, направленных службой занятости на общественные работы;	ОПК-2.3, ОПК-7.3

	9) безработных граждан, направленных службой занятости к работодателю.	
18.	Переводом на другую работу является: 1) изменение повременной системы оплаты труда на сдельную систему оплаты труда; 2) отмена режима неполного рабочего времени и перевод работника на режим нормального рабочего времени; 3) поручение экономисту по труду выполнение обязанностей экономиста по договорной и претензионной работе; 4) изменение наименования должности «инженер по персоналу» на «менеджер по персоналу»; 5) перемещение цеха № 5 из г. Москвы, где трудится работник, на территорию Химкинского района Московской области; 6) понижение установленного в трудовом договоре размера должностного оклада.	ОПК-2.3, ОПК-7.3
19.	Работодатель не допускает работника до работы, если он: 1) выпускает бракованную продукцию; 2) причинил ущерб имуществу работодателя; 3) не сдал экзамен по технике безопасности; 4) опоздал на работу на 4 часа; 5) появился на работе в болезненном состоянии – кашляет, чихает; 6) отказался поехать на курсы повышения квалификации	ОПК-2.3, ОПК-7.3
20.	Минаеву в текущем году исполняется 60 лет. Коллектив организации, где он работает, хочет поздравить его с юбилейной датой и преподнести подарок. В связи с этим председатель профсоюзного комитета обратился к начальнику отдела кадров и попросил назвать число и месяц его рождения. Начальник отдела кадров отказал в просьбе, сославшись на то, что персональные данные работника оглашению не подлежат. Дайте правовую оценку возникшей ситуации.	ПК-7.3, ОПК-7.3
2 1.	Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе работника: 1) совмещающего труд с обучением в образовательном учреждении среднего, высшего профессионального образования; 2) беременной женщины; 3) моложе восемнадцати лет; 4) одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет; 5) являющегося совместителем; 6) являющегося пенсионером по возрасту; 7) осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.	ОПК-2.3, ОПК-7.2, ОПК-3.2
2 2.	К работе в ночное время не допускаются: 1) работники моложе 18 лет; 2) работники, являющиеся пенсионерами по возрасту; 3) беременные женщины; 4) работники, совмещающие работу с обучением; 5) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; 6) инвалиды.	ОПК-2.3, ОПК-7.2, ОПК-3.2
2	Работой за пределами установленной продолжительности рабочего времени является:	ОПК-2.3, ОПК-7.2, ОПК-3.2

3.	1) сверхурочная работа; 2) работа по совместительству; 3) работа в ночное время; 4) работа в нерабочие праздничные дни; 5) работа на условиях ненормированного рабочего дня.	
4.	2 Привлечение к работе по режиму ненормированного рабочего дня осуществляется: 1) с согласия работника; 2) в пределах определенной нормы часов; 3) в случаях, предусмотренных законодателем; 4) при наличии медицинского заключения о возможности работать за пределами нормального рабочего времени; 5) без согласия работника.	ОПК-2.3, ОПК-7.2, ОПК-3.2
25	Не могут привлекаться к работе по режиму ненормированного рабочего дня: 1) работники в возрасте до 18 лет; 2) беременные женщины; 3) инвалиды; 4) матери, воспитывающие без супруга детей в возрасте до 5 лет; 5) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.	ОПК-2.3, ОПК-7.2, ОПК-3.2
26	Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: - несовершеннолетним работникам; - участникам Великой Отечественной войны; - работающим пенсионерам по старости; - работникам, совмещающим работу с обучением; - работающим инвалидам; - работникам, имеющим трех и более детей.	ОПК-2.3, ОПК-7.2, ОПК-3.2
27	В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются: - время отпусков по уходу за ребенком по достижении им возраста одного года; - время фактической работы; - время вынужденного прогула при незаконном отстранении от работы; - время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность не превышает 16 календарных дней в течение рабочего года.	ОПК-2.3, ОПК-7.2, ОПК-3.2
28	Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью: 1) 25 минут; 2) 40 минут; 3) 1 час; 4) полтора часа; 5) первый перерыв 25 минут и второй перерыв 20 минут. Какие из названных перерывов включаются в рабочее время:	ОПК-2.3, ОПК-7.2, ОПК-3.2
29	Попов был принят на должность экономиста в ООО «Алмаз». В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации его должность была включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. В течение года Попов ни разу не привлекался к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени. Имеет ли Попов право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день?	ОПК-2.3, ОПК-7.2, ОПК-3.2

30	Главный бухгалтер Васина, находясь в ежегодном отпуске, заболела. На период болезни ей был выдан листок нетрудоспособности сроком 10 дней. В последний день пребывания в отпуске Васина сообщила работодателю, что в период отпуска она была временно нетрудоспособна, поэтому на работу выйдет на 10 дней позднее. Работодатель, сославшись на производственную необходимость, предложил ей своевременно выйти на работу после окончания отпуска. 10 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска ей будут предоставлены в любое другое удобное для нее время. Однако Васина вышла на работу через 10 дней после окончания отпуска. После выхода на работу ее ознакомили с приказом об объявлении ей выговора. Работодатель обосновал приказ тем, что явка на работу после окончания отпуска вызывалась производственной необходимостью. Определите правомерность действий работодателя.	ОПК-2.3, ОПК-7.2, ОПК-3.2
----	--	------------------------------

6.7.Примерный список билетов к зачету

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №1

- 1.Предмет, метод, система трудового права.
 - 2.Орган государственной власти субъекта РФ принял закон «Труд работников», в котором получили закрепление следующие положения:
 - трудовой договор заключается на основании поданного работником письменного заявления о приеме на работу;
 - трудовой договор расторгается по инициативе работодателя при длительной временной нетрудоспособности работника, длящейся более 6 месяцев;
 - работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания – предупреждение, выговор, замечание, отстранение от работы;
 - продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 30 календарных дней;
 - ночным временем для несовершеннолетних является время с 21 часа до 8 часов.
- Определите правомерность принятия субъектом РФ закона «Труд работников» и содержащихся в нем положений.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №2

- 1.Конституция РФ – источник трудового права.
- 2.Определите, что относится к принудительному труду:
 - нарушение установленных сроков выплаты заработной платы;
 - предложение директора организации электромонтеру Новикову остаться сверхурочно и отремонтировать, в связи с аварией в организации, неисправную электропроводку, в противном случае, он будет подвергнут дисциплинарному взысканию и лишен премии;

привлечение одинокой матери, имеющей 10-летнего ребенка, к работе в ночное время без ее согласия.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №3

1.Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. Определите, является ли дискриминацией:

отказ в приеме на работу беременной женщине на должность учителя в общеобразовательную школу по основанию, что через 2 месяца она уйдет в отпуск по беременности и родам, а найти ей замену в течение учебного года будет крайне сложно;

отказ в приеме на работу Ковалевой на должность бухгалтера в АО «Вымпел», которое находится в г. Химки, по основанию, что она проживает в г. Челябинске и регистрации в г. Химки не имеет;

отказ лицу в возрасте 17 лет в заключении трудового договора о работе по совместительству.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №4

1.Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

2.Принцип защиты от безработицы и содействие в трудоустройстве проявляется в: обязанности работодателя уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца об изменении существенных условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК);

праве работодателя в случае простоя, возникшего по причинам организационного характера, перевести работника на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу;

обязанности работодателя при истечении срочного трудового договора в период беременности женщины продлить по ее заявлению срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (ст. 261 ТК);

праве работодателя заключить ученический договор.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №5

1.Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда.

2.Работодатель направил уведомление представительному органу работников, содержащее предложение заключить коллективный договор. Представительный орган работников в течение 7 календарных дней в коллективные переговоры не вступил.

Что может сделать работодатель для того, чтобы представительный орган работников вступил в коллективные переговоры?

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №6

1. Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. Определите, какие положения из приведенных ниже следует отнести к принципам социального партнерства:

запрещение дискриминации в сфере труда;

содействие в трудоустройстве;

соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

полномочность представителей сторон.

Раскройте содержание их содержания. Определите правовые последствия нарушения данных принципов.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №7

1. Основания возникновения трудовых отношений.

2. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы:

с сохранением среднего заработка;

с сохранением тарифной ставки.

Они освобождаются от работы на срок:

определяемый соглашением сторон;

не более 3 месяцев;

определяемый соглашением сторон, но не более 3 месяцев.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №8

1. Основные права и обязанности работника и работодателя.

2. В коллективный договор могут включаться положения, определяющие:

систему оплаты труда работников;

создание дополнительного органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в организации, помимо комиссии по трудовым спорам;

установление в организации ночного времени с 11.00 часов до 5.00 часов;

применение к работнику дисциплинарного взыскания в виде строгого выговора;

гарантии работникам предпенсионного возраста, например, запрещение увольнения работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК (сокращение численности или штата работников организации) за 2 года до достижения ими возраста нетрудоспособности.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №9

1. Социальное партнерство (понятие, принципы, стороны, уровни, формы).

2. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие со дня перехода права собственности в течение:

3 месяцев;
6 месяцев;
срока, определяемого соглашением представительного органа работников и руководителя организации.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №10

1. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.
2. Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев в случаях увольнения с последнего места работы по основаниям:
 - 1) расторжение трудового договора по инициативе работника;
 - 2) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - 3) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - 4) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - 5) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
 - 6) неизбрание на должность;
 - 7) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
 - 8) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №11

1. Коллективный договор.
2. Занятыми считаются граждане:
 - осуществляющие предпринимательскую деятельность;
 - заключившие договор комиссии;
 - проходящие альтернативную гражданскую службу;
 - проходящие обучение в 10 классе в очном общеобразовательном учреждении;
 - имеющие акции в ОАО «Нефть»;
 - временно нетрудоспособные;
 - являющиеся членами потребительского кооператива;
 - зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
 - осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №12

- 1.Соглашение.
 - 2.ООО «Консалтинг реклама» объявила прием на вакантные должности:
 - оператора телефонных продаж, установив следующие требования – коммуникабельность, четкая, грамотная речь, энергичный голос;
 - руководителя новых рекламных проектов, закрепив следующие требования – опыт работы в продажах, лидерские качества, знание английского или немецкого языка, ПК, водительские права.
- Определите правомерность предъявляемых требований.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №13

- 1.Работодатели – субъекты трудового права.
- 2.Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:
 - место и дата заключения трудового договора;
 - фамилия, имя, отчество работника;
 - дата начала работы;
 - условия оплаты труда работника;
 - об испытании;
 - об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
 - конкретный вид поручаемой работы;
 - условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №14

- 1.Работники – субъекты трудового права
- 2.Срочный трудовой договор должен быть заключен с лицами:
 - избранными по конкурсу;
 - направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
 - поступающими на работу по совместительству;
 - направляемыми на работу за границу;
 - принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
 - принимаемыми на должность главного бухгалтера;
 - направленными органами службы занятости населения на общественные работы;
 - поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
 - принимаемыми для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения указанных последствий и других чрезвычайных обстоятельств.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №15

- 1.Профессиональные союзы – субъекты трудового права.
- 2.Обоснованным является отказ в заключении трудового договора при:
не предоставлении трудовой книжки при заключении трудового договора;
проживании в г. Пятигорске и желании заключить трудовой договор с организацией, расположенной в г. Рязани;
отказе заключить договор о полной материальной ответственности за недостачу вверенных ценностей при приеме на работу для выполнения обязанностей сторожа магазина;
отсутствии специального стажа работы при приеме на должность директора библиотеки;
отсутствии документа, подтверждающего права на управление автотранспортным средством (водительское удостоверение) при приеме на должность корреспондента газеты «Новости».

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №16

- 1.Участие работников в управлении организацией.
- 2.При приеме на работу по совместительству предъявляются следующие документы:
паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
копия трудовой книжки;
диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке при приеме на работу, требующую специальных знаний;
выписка из трудовой книжки;
заверенные копии диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке при приеме на работу, требующую специальных знаний;
справка о среднем заработке;
характеристика с основного места работы;
страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №17

- 1.Правовой статус безработного.
- 2 Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:
избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством;
женщин, имеющих детей в возрасте трех лет;
не достигших возраста шестнадцати лет;
окончивших общеобразовательные учреждения и впервые поступающих на работу;
избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
безработных граждан, направленных службой занятости на общественные работы;
безработных граждан, направленных службой занятости к работодателю.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №18

1. Признание гражданина безработным.
2. Переводом на другую работу является:
 - изменение повременной системы оплаты труда на сдельную систему оплаты труда;
 - отмена режима неполного рабочего времени и перевод работника на режим нормального рабочего времени;
 - поручение экономисту по труду выполнение обязанностей экономиста по договорной и претензионной работе;
 - изменение наименования должности «инженер по персоналу» на «менеджер по персоналу»;
 - перемещение цеха № 5 из г. Москвы, где трудится работник, на территорию Химкинского района Московской области;
 - понижение установленного в трудовом договоре размера должностного оклада.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №19

1. Трудовой договор (понятие, содержание, срок). Заключение трудового договора.
2. Переводом на другую работу является:
 - изменение повременной системы оплаты труда на сдельную систему оплаты труда;
 - отмена режима неполного рабочего времени и перевод работника на режим нормального рабочего времени;
 - поручение экономисту по труду выполнение обязанностей экономиста по договорной и претензионной работе;
 - изменение наименования должности «инженер по персоналу» на «менеджер по персоналу»;
 - перемещение цеха № 5 из г. Москвы, где трудится работник, на территорию Химкинского района Московской области;
 - понижение установленного в трудовом договоре размера должностного оклада.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №20

1. Перевод на другую работу.
2. Минаеву в текущем году исполняется 60 лет. Коллектив организации, где он работает, хочет поздравить его с юбилейной датой и преподнести подарок. В связи с этим председатель профсоюзного комитета обратился к начальнику отдела кадров и попросил назвать число и месяц его рождения. Начальник отдела кадров отказал в просьбе, сославшись на то, что персональные данные работника оглашению не подлежат.
Дайте правовую оценку возникшей ситуации.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №21

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

© ГУЗ	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр №1	Стр. 51
-------	----------	-------------	--------------	---------

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

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

беременной женщины;

моложе восемнадцати лет;

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

являющегося совместителем;

являющегося пенсионером по возрасту;

осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №22

1. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

2. К работе в ночное время не допускаются:

работники моложе 18 лет;

работники, являющиеся пенсионерами по возрасту;

беременные женщины;

работники, совмещающие работу с обучением;

женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

инвалиды

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №23

1. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.

2. Работой за пределами установленной продолжительности рабочего времени является:

сверхурочная работа;

работа по совместительству;

работа в ночное время;

работа в нерабочие праздничные дни;

работа на условиях ненормированного рабочего дня.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №24

1. Общие основания прекращения трудового договора.

2. Привлечение к работе по режиму ненормированного рабочего дня осуществляется:

с согласия работника;

в пределах определенной нормы часов;

в случаях, предусмотренных законодателем;

при наличии медицинского заключения о возможности работать за пределами нормального рабочего времени;

без согласия работника

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №25

- 1.Защита персональных данных работника.
- 2.Не могут привлекаться к работе по режиму ненормированного рабочего дня:
работники в возрасте до 18 лет;
беременные женщины;
инвалиды;
матери, воспитывающие без супруга детей в возрасте до 5 лет;
женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №26

- 1.Понятие рабочего времени. Виды рабочего времени.
- 2.Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
несовершеннолетним работникам;
участникам Великой Отечественной войны;
работающим пенсионерам по старости;
работникам, совмещающим работу с обучением;
работающим инвалидам;
работникам, имеющим трех и более детей.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №27

- 1.Ежегодные дополнительные отпуска. Отпуска без сохранения заработной платы.
- 2.В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:
время отпусков по уходу за ребенком по достижении им возраста одного года;
время фактической работы;
время вынужденного прогула при незаконном отстранении от работы;
время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность не превышает 16 календарных дней в течение рабочего года.

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №28

- 1.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.
- 2.Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью:
25 минут;
40 минут;
1 час;
полтора часа;
первый перерыв 25 минут и второй перерыв 20 минут.
Какие из названных перерывов включаются в рабочее время?

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №29

© ГУЗ	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр №1	Стр. 53
-------	----------	-------------	--------------	---------

1. Понятие времени отдыха. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни.

2. Попов был принят на должность экономиста в ООО «Алмаз». В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации его должность была включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. В течение года Попов ни разу не привлекался к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени.

Имеет ли Попов право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день?

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №30

1. Режим рабочего времени.

2. Главный бухгалтер Васина, находясь в ежегодном отпуске, заболела. На период болезни ей был выдан листок нетрудоспособности сроком 10 дней. В последний день пребывания в отпуске Васина сообщила работодателю, что в период отпуска она была временно нетрудоспособна, поэтому на работу выйдет на 10 дней позднее.

Работодатель, сославшись на производственную необходимость, предложил ей своевременно выйти на работу после окончания отпуска. 10 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска ей будут предоставлены в любое другое удобное для нее время. Однако Васина вышла на работу через 10 дней после окончания отпуска. После выхода на работу ее ознакомили с приказом об объявлении ей выговора. Работодатель обосновал приказ тем, что явка на работу после окончания отпуска вызывалась производственной необходимостью.

Определите правомерность действий работодателя.