



А.С. Монгуш

ТРУДОВОЕ ПРАВО

РАЗДЕЛ II ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Кызыл
2019

ФГБОУ ВО «Тувинский государственный университет»

А.С. Монгуш

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Раздел II Особенная часть

Практикум

для студентов юридического факультета

КЫЗЫЛ
2019

УДК 349.2(075.8)
ББК 67.405.21я73.3
Т78

Печатается по решению Учебно-методического Совета
Тувинского государственного университета
от « ____ » _____ 2019 г.

Монгуш А.С.

Трудовое право: Раздел II Особенная часть: практикум для студентов юридического факультета / А.С. Монгуш. – Кызыл: Изд-во ТувГУ, 2019. – 145 с.

Практикум подготовлен как вторая часть учебно-методического комплекса для проведения практических занятий учебной дисциплины «Трудовое право», органично дополняющая ранее изданный практикум «Трудовое право. Раздел I. Общая часть». Основное предназначение практикума – позволить лицам, применить полученные теоретические познания при выполнении практических заданий, основанных на конкретных жизненных ситуациях, подготовке контрольных заданий аналитического характера. В практикум включены основные вопросы особенной части трудового права, список необходимой литературы, нормативно-правовые акты, материалы судебной практики, задания для самостоятельной работы, практические задания, социально-трудовые ситуации, тесты.

Материалы практикума окажут методическую и теоретическую помощь студентам при подготовке к практическим занятиям, будут способствовать усвоению и систематизации знаний по трудовому праву.

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

А.Л. Монгуш – к.ю.н, доцент кафедры гражданского права и процесса юридического факультета Тувинского государственного университета,

Э.В. Доржу – руководитель государственной инспекции труда в Республике Тыва.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие.....	4
МОДУЛЬ 1. Правовое регулирование занятости населения.....	6
МОДУЛЬ 2. Трудовой договор	15
МОДУЛЬ 3. Защита персональных данных работника	43
МОДУЛЬ 4. Подготовка и профессиональное образование работников	49
МОДУЛЬ 5. Рабочее время.....	55
МОДУЛЬ 6. Время отдыха	62
МОДУЛЬ 7. Оплата и нормирование труда.....	70
МОДУЛЬ 8. Гарантии и компенсации работникам.....	79
МОДУЛЬ 9. Дисциплина труда	88
МОДУЛЬ 10. Материальная ответственность сторон трудового договора.....	97
МОДУЛЬ 11. Правовые основы охраны труда.....	106
МОДУЛЬ 12. Защита трудовых прав работников	116
МОДУЛЬ 13. Разрешение трудовых споров.....	125
МОДУЛЬ 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	133
Список использованной литературы	142

Предисловие

Настоящий учебный практикум предназначен для методического обеспечения семинарских (практических) занятий студентам, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, а также может быть использован при проведении учебных занятий с магистрантами по темам, соответствующими с программой курса «Трудовое право России». Приведенная в практикуме учебно-методическая информация призвана дать базовый уровень сведений применительно к разделу учебной дисциплины.

Практикум содержит вопросы по каждой теме модуля основной части трудового права, раскрывающие основное содержание темы, определяющие ее объем и дающие общее представление о месте изучаемого правового института в системе трудового права.

В каждой теме практикума даны методические указания, задания для самостоятельной работы, конкретные ситуации для решения задач, тесты, список необходимой литературы для изучения каждой темы, перечень основных нормативных актов по состоянию на декабрь 2018 г.

При изучении практикума студентам следует уделить особое внимание тенденциям развития трудового права в современных условиях формирования рыночной экономики и функционирования рынка труда. В этой связи на практических занятиях, связанных с изучением курса, рассматриваются теоретические положения, студенты готовят аннотации опубликованных научных статей, доклады, рефераты по наиболее важным проблемам трудового права в стране, участвуют в диспутах.

Цель изучения практикума состоит в освоении обучающимися теоретических и практических знаний в области правового регулирования трудовых, и иных тесно связанных с трудовыми отношений, развитие у студентов общей юридической культуры и навыков юридического мышления.

В результате изучения, обучаемые должны:

– знать основное содержание российского трудового права, особенности правового регулирования трудовых отношений субъектов трудового права, права и обязанности работников и работодателей;

– уметь ориентироваться в нормативных актах, регулирующих трудовые и другие связанные с ними отношения.

Необходимо отметить, что подготовку к практическим занятиям следует начинать с глубокого усвоения учебной литературы и нормативных актов. Следует иметь в виду, что в практикуме приведены лишь важнейшие нормативные акты, которые не исключают, а, наоборот, предполагают при решении задач использование других нормативных актов. По всем темам модуля «Особенная часть Трудового права» рекомендуется изучить международно-правовые акты, Конституцию РФ, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, нормативные акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, а также судебную практику.

Вместе с тем, студенты, при решении практических задач должны научиться работать с нормативными актами, выработать практические навыки и умения в применении норм трудового законодательства.

В зависимости от формы обучения и реализуемых программ обучения приведенный перечень заданий и контрольных вопросов, может выбираться преподавателем, ведущим занятия в студенческой группе, в зависимости от количества, утвержденного кафедрой для каждой темы.

Вся работа по применению практикума, изучению и преподаванию курса трудового права России строится с таким расчетом, чтобы студент приобрел качества специалиста современного уровня.

МОДУЛЬ 1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Право на занятость и трудоустройство:
 - а) общая характеристика рынка труда в Российской Федерации
 - б) особенности государственной политики в области занятости населения и классификация ее основных направлений.
 - в) понятие, нормативные основы занятости населения
 - г) общая характеристика основных направлений государственной политики в области содействия занятости населения.
 - д) формы обеспечения занятости населения
2. Понятие и правовой статус безработного:
 - а) служба занятости и трудоустройство граждан Российской Федерации
 - б) правовая организация трудоустройства и ее регулирование
 - в) виды безработицы в России
 - г) правовой статус безработного
 - д) правовое положение безработного
3. Гарантии социальной поддержки безработных:
 - а) право на пособие по безработице
 - б) порядок назначения пособия по безработице, размер, условия и сроки ее выплаты
 - в) квотирование рабочих мест
 - г) меры социальной поддержки безработных, общественные работы
 - д) посредническая роль службы занятости при трудоустройстве граждан

Литература:

1. Международная организация труда: Конвенции и рекомендации // Международное бюро труда. Т. I (1919-1956), т. 2 (1957). – Женева, 1981.
2. Конвенция № 122 «О политике в области занятости» 1964 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919-1966. – Женева, 1983.

3. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 01.05.2017) // СЗ РФ № 17, 22.04.1996, ст. 1915.
4. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости (с изменениями на 1 июля 2016 года)» // СЗ РФ, 12.07.2004, № 28, ст. 2901.
5. Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы (с изменениями на 4 августа 2015 года)» // СЗ РФ, 17.09.2012, № 38, ст. 5103.
6. Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 (ред. от 24.12.2014) «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» // «Российские вести», 18.02.1993.
7. Постановление Минтруда РФ от 21.07.1997 № 41 «Об утверждении Положения о порядке оказания гражданам содействия в трудоустройстве в другой местности» (зарегистрировано в Минюсте РФ 02.02.1998 № 1465) // «Российские вести», № 37, 27.02.1998.
8. Постановление Минтруда РФ № 3, Минобразования РФ № 1 от 13.01.2000 (ред. от 08.02.2001) «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения» (Зарегистрировано в Минюсте РФ от 24.02.2000 № 2135) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 11, 13.03.2000.
9. Ключковская, Л.Г. Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации: учебное пособие. – М.: РТА, 2014. – 120 с.
10. Власов В.И. Соглашение и коллективный договор: защита от безработицы // Государство и право. – 1995. – № 8. – С. 13-17.

Задания для самостоятельной работы

1. Дайте общую характеристику Федеральному закону «О занятости населения в РФ». Назовите формы обеспечения занятости населения.
2. Раскройте содержание понятия «рынок труда», понятие и

виды трудоустройства. Какие вы знаете особенности трудоустройства отдельных категорий граждан?

3. Определите правовое значение категории «подходящая работа». Что такое «критерии подходящей работы»?

4. Раскройте понятие и правовой статус безработного гражданина. Каковы условия и порядок признания граждан безработными?

5. Что означает общественные работы и порядок их организации? Какие вы знаете особенности правового регулирования общественных работ?

6. Раскройте понятие и виды социальной поддержки безработных граждан.

7. Что представляет собой пособие по безработице?

8. Какие необходимы условия и сроки выплаты пособия по безработице?

9. Каковы размеры пособия по безработице?

10. Кто определяет размеры минимальной и максимальной величины пособия по безработице?

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1. Центр занятости населения г. Кызыла направил запрос в ЗАО Артель старателей «Ойна» о предоставлении информации, в частности:

1) о ходе создания рабочих мест для инвалидов;

2) об экономических результатах деятельности организации за соответствующий отчетный период, мотивируя данное требование тем, что у службы занятости есть информация, позволяющая прогнозировать возможное банкротство ЗАО Артель старателей «Ойна», и, соответственно, значительное высвобождение его работников.

ЗАО Артель старателей «Ойна» направило службе занятости ответ относительно рабочих мест для инвалидов, отказываясь сообщать данные об экономических результатах деятельности организации. Имеет ли место в данном случае несоблюдение работодателем обязанности в сфере содействия занятости?

Ситуация № 2. Инвалид III группы Иргит, который был уволен с предприятия по сокращению штата, после увольнения не смог самостоятельно трудоустроиться, обратился в службу занятости с заявлением зарегистрировать его как безработного.

Но ему было отказано. Правомерно ли это? Какие граждане называются безработными?

Ситуация № 3. Монгуш учился в высшем учебном заведении на дневном отделении на контрактной основе. По окончании учебного заведения Монгуш трудоустроиться не смог. В какой срок Монгуш должен обратиться в службу занятости или за помощью в трудоустройстве и какие должен предъявить документы? При каких условиях он приобретет статус безработного? Будет ли оказываться ему помощь по безработице?

Ситуация № 4. На государственном предприятии «Тывасвязь» в связи с изменениями в организации производств и труда подлежало увольнению пять работников. Четыре из них по их согласию были переведены на другую работу. Таким образом фактически был уволен один работник. О факте увольнения государственная служба занятости поставлена в известность не была, в связи с чем с предприятия был взыскан штраф в размере годовой заработной платы пяти работников, которые подлежали увольнению. Но директор предприятия с этим не согласился, считая, что штраф должен быть в размере годовой заработной платы лишь одного работника, который фактически был уволен. В какой орган следует обращаться для решения этого спора и как этот спор должен быть решен?

Ситуация № 5. Ендан после ликвидации предприятия «Тумат» была безработной в течение года. После годичного срока выплаты пособия по безработице она устроилась на работу с испытательным сроком три месяца. После окончания испытательного срока была уволена как не справившаяся с испытанием, в связи с чем обратилась в службу занятости. Может ли Ендан признана безработной? Имеет ли она право на пособие по безработице, и в каком размере? Дайте правовой анализ.

Ситуация № 6. Студент 4-го курса юридического факультета ТувГУ Сыын-оол был принят на работу помощником юриста акционерного общества (АО) сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Сыын-оол обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) АО с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссия, рассмотрев заявление, отказала Сыын-оолу в удовлетворении его требований по сле-

дующим основаниям: во-первых, поскольку трудовой договор уже подписан, его изменения возможны лишь по взаимному соглашению сторон: во-вторых, комиссия вообще не вправе рассматривать по существу заявления студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками. Допущены ли здесь нарушения? При ответе используйте руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ. Подготовьте от имени Сыын-оола исковое заявление в суд.

Практические задания:

1. Укажите основные признаки, относящиеся к определению понятия «безработный»:

1.	Трудоспособные	
2.	Не имеющие работы	
3.	Ищущие работу	
4.	Готовые приступить к работе	
5.	Осужденные к исправительным работам	
6.	Зарегистрированные в службе занятости	

2. Отметьте галочкой какие из ниже перечисленных категорий граждан не могут быть признаны безработными:

1.	Матери-одиночки	
2.	Несовершеннолетние	
3.	Пенсионеры	
4.	Военнослужащие	
5.	Отказавшиеся в течение 10 дней со дня регистрации от двух вариантов подходящей работы	
6.	Впервые ищущие работу - в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки, не явившиеся в течение 10 дней со дня регистрации без уважительных причин для предложения им подходящей работ	
7.	Уволенные по собственному желанию	
8.	Заклученные.	

3. Составьте таблицу основных прав безработного, его обязанностей и последствий невыполнения этих обязанностей.

4. Выясните, какими отличительными чертами характеризуется политика занятости, проводимая в Республике Тыва. Какие нормативные правовые акты составляют правовую основу этой политики?

5. Рассчитайте уровень безработицы в населенном пункте: численность занятого населения составляет 85 тысяч человек, численность безработных – 13 тысяч человек.

Тесты

1. Занятость как юридическая категория представляет собой:

1. Способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности;
2. Процесс поиска подходящей работы;
3. Не противоречащая законодательству деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей;
4. Деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, доход, заработок и период осуществления которой включается в трудовой стаж.

2. Отношения по занятости и трудоустройству регулируются:

1. Специальным законодательством на уровне РФ и ее субъектов;
2. Законодательством субъекта РФ;
3. Трудовым кодексом РФ.

3. Занятым считается:

1. Домохозяйка;
2. Учредитель общества с ограниченной ответственностью, не работающий в нем;
3. Учредитель общественной организации, не работающей в ней;
4. Безработный.

4. Финансирование органов службы занятости осуществляется:

1. Работодателями;
2. За счет пожертвований;
3. Из средств профсоюзов;
4. Из средств федерального бюджета.

5. Легальное определение понятия занятости содержится:

1. В Постановлении Правительства РФ от 07.09.2012 № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к

подбору подходящей работы»;

2. В Трудовом кодексе РФ;

3. В Законе РФ «О занятости населения в РФ».

6. *Порядок регистрации безработных граждан определяется:*

1. Законом РФ «О занятости населения в РФ»;

2. Федеральным законом «О трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;

3. Нормативными правовыми актами органов местного самоуправления;

4. Постановлениями органами исполнительной власти субъектов РФ.

7. *Безработными могут быть признаны граждане, достигшие возраста ... лет:*

1. 14;

2. 15;

3. 16;

4. 18.

8. *Не признаются безработными:*

1. Лица, впервые ищущие работу;

2. Лица, уволенные в запас из вооруженных сил;

3. Молодые специалисты после окончания учебных заведений;

4. Пенсионеры по возрасту.

9. *Верхний предел трудоспособного возраста для женщин:*

1. 60 лет;

2. 50 лет;

3. 55 лет;

4. 65 лет.

10. *Верхний предел трудоспособного возраста для мужчин:*

1. 60 лет;

2. 50 лет;

3. 55 лет;

4. 65 лет.

11. *Решение о признании гражданина безработным должно быть принято:*

1. Не позднее одиннадцати дней со дня регистрации в качестве ищущего работы;

2. По решению органа занятости;

3. Через семь календарных дней со дня предъявления

документов.

12. Квота для приема на работу устанавливается для:

1. Лиц, освобожденных из мест лишения свободы;
2. Инвалидов;
3. Жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы.

13. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы занятости, работодатель:

1. Имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему;
2. Обязан принимать таких лиц на работу в приоритетном порядке;
3. Должен заключать с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока.

14. Общественные работы организуются:

1. Органами местного самоуправления;
2. Органами исполнительной власти субъектов РФ;
3. Государственной службой занятости.

15. Пособие по безработице в размере минимальной величины не устанавливается:

1. Впервые ищущим работу (ранее не работавшим);
2. Уволенным за нарушение трудовой дисциплины;
3. Гражданам, направленным органами службы занятости на обучение и отчисленным за виновные действия;
4. Уволенным в связи с сокращением штата работников организации.

16. Размер пособия по безработице определяется:

1. Законом РФ «О занятости населения в РФ».
2. Местными условиями;
3. Профсоюзами;
4. Постановлениями органами исполнительной власти субъектов РФ.

17. Размер пособия устанавливается исходя из:

1. Средней месячной заработной платы за последние три месяца;
2. Минимального размера оплаты труда (МРОТ);
3. Средней месячной заработной платы или МРОТ;

4. Оклада государственного служащего.

18. Максимальный размер пособия для безработных граждан, по отношению к среднему месячному заработку устанавливается:

1. 30%;
2. 50%;
3. 75%;
4. 100%.

19. Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице ежегодно определяются:

1. Государственной Думой РФ;
2. Правительством РФ;
3. Президентом РФ;
4. Министром труда и социальной защиты РФ.

20. В системе социальной поддержки безработных граждан законодательство выделяет следующие элементы:

1. Возможность участие в общественных работах;
2. Выплата пособия по безработице;
3. Предоставление материальной помощи;
4. Все перечисленное.

МОДУЛЬ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

БЛОК 1. Понятие, стороны, содержание, виды и порядок заключения трудового договора

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Трудовой договор, его стороны и значение:

- а) понятие трудового договора. Стороны трудового договора
- б) трудовой договор как форма реализации конституционного права на труд
- в) отличие трудового договора от гражданско-правовых соглашений о выполнении личным трудом отдельных заданий

2. Содержание трудового договора и гарантии при его заключении:

- а) стороны и содержание трудового договора
- б) порядок заключения трудового договора и оформление приема на работу
- в) документы, подлежащие представлению при поступлении на работу

3. Квалификация трудовых договоров:

- а) виды трудовых договоров, их содержание
- б) виды срочного трудового договора
- в) работа по совместительству и ее отличие от совмещения профессий

4. Заключение трудового договора

- а) гарантии при заключении трудового договора
- б) форма трудового договора
- в) виды трудовых договоров, их содержание

5. Испытание при приеме на работу:

- а) испытание при приеме на работу и его юридическое значение
- б) сроки испытания
- в) правила применения норм об испытании

Литература:

1. Петров, А. Я. Трудовой договор [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. Я. Пет-

ров. — 3-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 294 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-04962-6. — Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/30844.html>

2. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. — СПб.: изд-во «Юридический центр Пресс». 2014. — 224 с.

3. Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников. Оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала [Электронный ресурс] / Г.А. Корнийчук, С.В. Козинцева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011. — 160 с. — 2227-8397. — Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/1559.html>

4. Кокова Л.Р. Сроки в трудовом праве: Автореферат — М., 2007. — 28 с.

Задания для самостоятельной работы

1. Раскройте понятие «свобода труда». Трудовой договор как одна из форм реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду.

2. Дайте определение трудового договора. Выделите из него характерные признаки и прокомментируйте их.

3. Какие вы знаете отличия трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т.д.).

4. Дайте характеристику сторон трудового договора.

5. Что входит в содержание трудового договора? Перечислите существенные и факультативные условия в содержании трудового договора.

6. Могут ли дополнительные условия договора стать для сторон существенными?

7. Раскройте порядок заключения трудового договора. Какие документы требуется при поступлении на работу?

8. Перечислите виды трудовых договоров. Охарактеризуйте особенности каждого вида трудового договора.

9. Дайте характеристику срочного трудового договора. В каких случаях он может заключаться? Расскажите о порядке расторжения срочного трудового договора.

10. Расскажите об испытательном сроке, какова его цель и по-

следствия неудовлетворительного результата испытания? Можно ли установить испытательный срок при приеме работника на работу по совместительству? Определите круг лиц, которым нельзя устанавливать испытание при приеме на работу.

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1. Куулар был принят на работу в порядке перевода на должность главного бухгалтера с шестимесячным испытательным сроком. Юрисконсульт указал, что при приеме на работу Куулара нарушено трудовое законодательство. Назовите нарушения при приеме на работу Куулара?

Ситуация № 2. Директором ООО «Азас» Оюном было отказано в принятии на работу на должность кассира гражданке Куулар, поскольку ее сестра на этом же предприятии работает главным бухгалтером. Правомерны ли действия директора ООО «Азас»?

Ситуация № 3. Иргиту назначена инвалидность 2-й группы. Критерий ограничения трудовой деятельности. Может ли он устроиться на работу по трудовой книжке?

Ситуация № 4. При приеме на работу, в трудовую книжку неправильно внесли запись. Каков порядок ее аннулирования?

Ситуация № 5. Ооржак, уволенная с предыдущего места работы за утрату доверия, купила в метро трудовую книжку и, воспользовавшись ею, поступила на работу экспедитором грузов в торговую организацию. Есть ли в данном случае основание для увольнения по пп. л) ст. 81 ТК РФ?

Ситуация № 6. Домур-оол был принят на работу инженером с испытательным сроком на один месяц. За два дня до окончания этого срока его предупредили в отделе кадров, что испытательный срок ему продлили еще на месяц, а через неделю он был уволен, как таковой, который не выдержал испытания. Домур-оол обратился с иском в суд о восстановлении на работе. Какое решение должно принять суд?

Ситуация № 7. Сотрудница Оюн находится в декретном отпуске и хочет выйти на работу раньше положенного срока. Должна ли она уведомить работодателя о своем намерении и каков порядок подобного уведомления? Какой датой необходимо расторгнуть срочный трудовой договор, заключен-

ный с новым работником на время отсутствия основного работника?

Ситуация № 8. Можно ли работать студенту дневного отделения. Повлияет ли это на отсрочку от армии?

Ситуация № 9. Работник восстановлен на работе в связи с незаконным увольнением. Как правильно оформить восстановление? Следует ли заключать с работником новый трудовой договор на тех же условиях?

Ситуация № 10. Сотрудник принят на работу с испытательным сроком. Руководитель хочет его уволить как не прошедшего испытательный срок (имеется постоянные нарушения трудовой дисциплины, а также большое количество ошибок в работе). Какие нужны документы для законного увольнения сотрудника? Достаточно ли будет докладной записки начальника отдела?

Практические задания:

1. Дайте юридически обоснованный ответ на вопросы:

1.1. Имеет ли право администрация предприятия продлевать ранее оговоренный испытательный срок, и на каком основании? Приведите пример, есть ли какие-то особенности в заключение трудового договора сезонных работников?

2. Подчеркните документы необходимые для заключения трудового договора:

1.	Паспорт или иной документ личности	
2.	Трудовая книжка (за исключением впервые поступающие на работу)	
3.	Свидетельство пенсионного страхования	
4.	ИНН	
5.	Характеристика с места прежней работы или жительства	
6.	Диплом об образовании	
7.	Справка о регистрации по месту жительства	

3. Впишите отличительные признаки трудового договора от гражданско-правового договора

№	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		

Тесты

1. *Есть ли содержательные различия между понятиями «трудовой договор» и «трудовой контракт»:*

1. Да;
2. Нет.

2. *Трудовой договор не регулирует отношения работника и работодателя по поводу:*

1. Пенсионного обеспечения;
2. Трудовых обязанностей;
3. Определения места работы;
4. Оплаты труда.

3. *Заключение трудового договора – это:*

1. Процесс подписания трудового договора, после прохождения испытательного срока;
2. Прием на работу в качестве работника;
3. Подписание заявление о приеме на работу;
4. Достижения взаимного согласия по существенным условиям договора.

4. *Как называются стороны трудового договора:*

1. Физическое лицо и юридическое лицо;
2. Работник и наниматель;
3. Заказчик и подрядчик;
4. Работник и работодатель.

5. *Входит ли трудовой договор в систему гражданско-правовых договоров:*

1. Да;

2. Нет.

6. *Что может сделать работодатель, если работник не приступил к работе без уважительных причин в срок, определенный трудовым договором, в течение недели:*

1. Расторгнуть с ним трудовой договор по своей инициативе;
2. Уволить работника по его собственному желанию;
3. Аннулировать трудовой договор;
4. Расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон.

7. *Какой документ, по общему правилу, нельзя требовать при заключении трудового договора:*

1. Паспорт;
2. Справку о регистрации места жительства;
3. Трудовую книжку;
4. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

8. *При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее:*

1. Трех дней со дня фактического допущения работника к работе;
2. Десяти дней со дня фактического допущения работника к работе;
3. Месяца со дня фактического допущения работника к работе.

9. *В течение какого времени работнику со дня подписания трудового договора должен быть объявлен приказ работодателя о приеме на работу:*

1. В момент подписания трудового договора;
2. В трехдневный срок со дня подписания трудового договора;
3. В трехмесячный срок со дня подписания трудового договора;
4. В недельный срок со дня заключения трудового договора.

10. *В организации кинематографии с согласия одного из родителей заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию:*

1. Допускается;
2. Допускается с согласия федеральной инспекции по труду;
3. Не допускается.

11. *Лица моложе 14 лет могут приниматься на работу:*

1. Только по усмотрению работодателя;
2. Если у них нет других источников дохода;
3. Для работы в организациях кинематографии, театрах, цирках;
4. Только после окончания учебного заведения.

12. *Граждане в возрасте от 14 до 16 лет вправе заключать трудовые договоры в следующих случаях:*

1. После вступления в брак;
2. Если нет других источников дохода;
3. В свободное от учебы время, с согласия законных представителей;
4. При трудоустройстве по направлению органов опеки и попечительства.

13. *Стороной трудового договора по общему правилу может стать гражданин:*

1. С 12 лет;
2. С 14 лет;
3. С 16 лет;
4. С 18 лет.

14. *К существенным (обязательным) условиям трудового договора не относится:*

1. Место работы;
2. Трудовая функция работника;
3. Дата начала работы
4. Испытательный срок.

15. *Обязательные условия трудового договора определяются:*

1. По соглашению сторон трудового договора;
2. В Трудовом кодексе РФ;
3. В коллективном договоре или соглашении.

16. *В дополнительные условия, включаемые в трудовой договор, могут предусматриваться:*

1. Дата начала работы;
2. Условие об обязательном социальном страховании;
3. Об уточнении места работы;
4. Согласие на ухудшающие положения работника.

17. *Поступающий на работу не должен представлять работодателю следующий документ:*

1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2. Трудовую книжку;
3. Справку о регистрации по месту жительства (пребывания);
4. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

18. *Работник, заключивший трудовой договор, обязан:*

1. Соблюдать трудовую дисциплину;
2. Выполнять любую работу по указанию работодателя;
3. Выходить на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства.

19. *Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора после истечения его срока, а работник продолжает работать, то:*

1. Требуется перезаключить новый срочный трудовой договор с новыми условиями;
2. Трудовой договор считается продолженным на тот же срок на тех же условиях;
3. Условие о срочности утрачивает силу.

20. *Работодатель имеет право потребовать выполнения работы, не предусмотренной в трудовом договоре:*

1. Если это предусмотрено в правилах трудового распорядка;
2. Если это предусмотрено в трудовом договоре и (или) коллективном договоре или соглашении;
3. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

21. *Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора для несовершеннолетних:*

1. Обязательно, при приеме на работу с тяжелыми условиями труда;
2. Проводится по усмотрению работодателя;
3. Обязательно во всех случаях;
4. Не обязательно.

22. *Работодатель имеет право отказывать в заключении трудового договора:*

1. Лицам, направленным на работу уполномоченными органами в счет установленной квоты;
2. Работникам, по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами;

3. Гражданам, избранным в установленном порядке на выборную должность;

4. Работнику, приглашенному в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя.

23. Дискриминация в труде означает

1. Отказ в приеме на работу в связи с не достижением 16-летнего возраста;

2. Отказ в приеме на работу по состоянию здоровья гражданина;

3. Отказ в приеме на работу в связи с лишением его права занимать указанную должность;

4. Отказ в приеме на работу в связи с социальным происхождением.

24. Испытание при приёме на работу может устанавливаться:

1. Лицам, принимаемым на работу на должности руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей;

2. Женщинам, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

3. Беременным женщинам;

4. Лицам, окончившим образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности.

25. Срок испытания для несовершеннолетнего работника не может превышать:

1. Двух месяцев;

2. Срок не применяется;

3. Шести месяцев;

4. Трех месяцев.

26. Какому из перечисленных работников нельзя устанавливать испытание при приеме на работу:

1. Лицам пенсионного возраста;

2. Женщинам, имеющим детей до трех лет;

3. Лицам, не достигшим 18-ти лет;

4. Лицам, заключившим срочный трудовой договор.

27. Устанавливается ли работникам испытательный срок, заключивших трудовой договор до двух месяцев:

1. Не более 3-х дней;

2. Не устанавливается;

3. Не более 2-х недель;

4. Срок определяется работодателем.

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

1. Не более 3-х дней;

2. Не более 1-й недели;

3. Не более 2-х недель;

4. Срок определяется работодателем.

29. *Работодатель может во время срока испытания уволить работника:*

1. Только после окончания испытательного срока;

2. Уведомив его в письменной форме, не позднее чем за 3 дня;

3. Уведомив его в письменной форме, не позднее чем за неделю;

4. В любой момент.

30. *Срок испытания при приеме на работу не может устанавливаться:*

1. Государственным служащим;

2. Работникам, представившим рекомендации с места прежней работы;

3. Работникам, имеющим высшее профессиональное образование;

4. Несовершеннолетним.

31. *Срочный трудовой договор заключается с:*

1. Несовершеннолетними;

2. Инвалидами;

3. Беременными женщинами;

4. Руководителями организации.

32. *На какой максимальный срок может быть заключен срочный трудовой договор:*

1. На два месяца;

2. На один год;

3. На три года;

4. На пять лет.

33. *В каких случаях заключается срочный трудовой договор:*

1. С работниками, принимаемыми для надомной работы;

2. С основными работниками транспорта;

3. С гражданами, направленными на альтернативную

гражданскую службу;

4. С заключаемыми лицами при приеме на должность государственной службы.

34. *До истечения срока срочного трудового договора работник по собственному желанию уволиться:*

1. Не может;
2. Может только при наличии уважительных причин;
3. Может, предупредив работодателя в письменной форме за две недели;
4. Может в любой момент, не предупреждая работодателя.

35. *Трудовой договор с работником, направленным в представительство РФ за границей, заключается на срок до ... лет (года):*

1. Один;
2. Двух;
3. Трех;
4. Пяти.

БЛОК 2. Совместительство. Трудовая книжка. Основания изменения трудового договора

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Совместительство
 - а) Работа по совместительству и совмещение профессий
 - б) Понятие и виды совместительства
 - в) Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству
2. Трудовая книжка
 - а) Введение трудовых книжек работников
 - б) Оформление трудовых книжек и вкладышей к ним
 - в) Внесение изменений в записи
3. Изменение трудового договора:
 - а) понятие перевода и перемещения, их соотношение
 - б) виды и классификация переводов на другую работу
 - в) изменение условий трудового договора

Литература:

1. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовление бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей») // СЗ РФ, 21.04.2003, № 16, ст. 1539.
2. Трудовое право. Трудовой договор: учебное пособие / И. А. Коссов; Российский государственный гуманитарный университет. – М.: ИЦ РГГУ, 2011. – 162 с.
3. Беклемышева Е.Е. Трудовая книжка – трудовой паспорт гражданина России? // Трудовое право. 2012. № 8. С.86-89.
4. Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов. – М.: Проспект, 2013. – 208 с.
5. Егоров В.И. Трудовой договор. / В.И. Егоров, Ю.В. Харитонova. – М.: КноРус, 2015. – 456 с.

Задания для самостоятельной работы

1. Какое значение в настоящее время имеет трудовая книжка работника?
2. Кто и как оформляет трудовую книжку?
3. Какие сведения о работнике вносятся в трудовую книжку?
4. Какое влияние оказывает наличие трудовой книжки на трудоустройство?
5. Можно ли установить испытательный срок при приеме работника на работу по совместительству?
6. Расскажите о переводах на другую постоянную работу.
7. Чем отличается перевод от перемещения?
8. Расскажите о временных переводах на другую работу.
9. Назовите предельный срок предупреждения работника об изменении существенных условий трудового договора.
10. Назовите предельный срок, на который работник может быть переведен на другую работу в случае производственной необходимости.

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1. С работником было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору о совмещении должности переводчика. Работник попросил внести соответствующую запись в трудовую книжку, однако работодатель отказался это делать. Кто прав в данном случае?

Ситуация № 2. Солун-оол В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия. Права ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в профиле работы?

Ситуация № 3. Иргит был принят на работу водителем и за ним была закреплена легковая автомашина. Но впоследствии приказом Иргит был переведен для работы на автобусе. При этом режим работы и заработная плата остались без изменения. Но Иргит отказался работать на автобусе, за что был привлечен к дисциплинарной ответственности, после чего он обратился в комиссию по трудовым спорам. Какое решение должна принять КТС?

Ситуация № 4. Хертек работал по совместительству электромонтером турбазы «Ергаки». По приказу директора турбазы он был уволен без обращения к профкому о даче согласия на увольнение в связи с принятием на эту должность работника, который не является совместителем. Правомерно ли был уволен Хертек?

Ситуация № 5. Сотрудник работает в организации на основной должности электромонтажником. Можно ли оформить его по совместительству на должность системного администратора и начальника электролаборатории?

Ситуация № 6. Сотрудник уволился с основного места работы и написал заявление с просьбой оставить его в данной организации внешним совместителем. Как правильно его оформить?

Ситуация № 7. Работнику предоставлен отпуск с последующим увольнением по собственной инициативе. Расчет был произведен, и трудовая книжка выдана в последний рабочий день перед началом отпуска. Во время нахождения в отпуске работник заболел и представил в отдел кадров заявление о продлении ему в соответствии со ст. 124 ТК РФ ежегодного оплачиваемого отпуска в случае временной нетрудоспособности работника. Обязан ли в данном случае работодатель продлевать отпуск работнику и изменять в приказе и трудовой книжке дату расторжения трудового договора?

Ситуация № 8. Предприятие проводит процедуру сокращения штата. Работники были предупреждены о предстоящем

увольнении за два месяца до увольнения. Два месяца истекают в субботу. Можно ли в данной ситуации уволить работников и сделать запись в трудовой книжке в выходной день?

Практические задания:

1. Дайте юридически обоснованный ответ на вопросы:

1.1. Имеет ли право работодатель без согласия работника перевести на другую должность в связи с производственной необходимостью?

1.2. Сотрудник увольняется в порядке перевода в другую организацию. При этом он не хочет получать компенсацию. Сохраняется ли за ним право на отпуск?

2. Ответьте на вопросы:

- Нужно ли в трудовую книжку вписывать время обучения в учебном заведении?

- ДА	- НЕТ
------	-------

- Нужно ли оформлять трудовую книжку на сотрудника, который пришел на работу с испытательным сроком?

- ДА	- НЕТ
------	-------

- Нужно ли указывать в трудовой книжке, что работника приняли с испытанием?

- ДА	- НЕТ
------	-------

3. Впишите виды переводов:

По сроку:

1) _____

2) _____

По месту:

1) _____

2) _____

3) _____

По причине:

1) _____

2) _____

По инициатору:

1) _____

2) _____

3) _____

4. Что из перечисленного считается переводом на другую работу:

1.	Перевод в той же местности
2.	Перевод в другую местность
3.	Перевод вместе с организацией
4.	Перевод в другое структурное подразделение без изменения функций труда

Тесты

1. Для приема на работу по совместительству требуется:

1. Согласие работодателя с основного места работы;
2. Соглашение между работником, работодателем, принимающим на работу по совместительству и работодателем с основного места работы;
3. Согласие работодателей по основной работе и совместительству;
4. Соглашение между работником и работодателем, принимающим его на работу по совместительству.

2. Требуется ли работа на условиях внутреннего совместительства заключения другого трудового договора?

1. Да;
2. Только по соглашению сторон;
3. Нет;
4. Не обязательно.

3. Согласно ТК РФ совместительство, не применяется в отношении следующих граждан:

1. Несовершеннолетних;
2. Судей;
3. Адвокатов;
4. Преподавателей.

4. Требуется ли согласие работодателя по основному месту работы, если работник желает поступить на работу по совместительству к другому работодателю?

1. Да;
2. По соглашению сторон;
3. Нет;
4. В исключительных случаях.

5. *Условия трудового договора могут быть изменены:*

1. Трудовой кодекс не устанавливает форму изменения трудового договора;

2. В письменной форме по соглашению сторон;

3. В устной форме по соглашению сторон.

6. *Изменение условий трудового договора допускается:*

1. В связи с изменением условий труда;

2. Только по соглашению сторон в письменной форме;

3. По устранению администрации;

4. В связи производственной необходимостью.

7. *Смена собственника имущества организации не является основанием изменения условий трудового договора:*

1. С любым работником организации, кроме руководителя, его заместителя и главного бухгалтера;

2. С заместителем директора;

3. С руководителем;

4. С главным бухгалтером.

8. *Условия трудового договора по отношению к условиям труда, предусмотренных ТК РФ, быть ухудшены:*

1. Могут, если это предусмотрено коллективным договором;

2. Могут;

3. Не могут;

4. Могут, если согласен сам работник.

9. *Изменение определенных сторонами условий трудового договора:*

1. Не допускается;

2. Допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

3. Допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ.

10. *По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения:*

1. Структурного подразделения, в котором трудится работник;

2. Определенных сторонами условий оплаты труда работника;

3. Трудовой функции работника.

11. В трудовую книжку не вносятся сведения:

1. О дисциплинарных взысканиях;
2. О награждениях за успехи в работе;
3. О выполняемой работе;
4. Об основаниях прекращения трудового договора.

12. Какие сведения заносятся в трудовую книжку:

1. Сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах, увольнении и награждениях за успехи в работе;
2. Сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах, увольнении, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины;
3. Только сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах, увольнении работника;
4. Только сведения о выполняемой работником работе и увольнении работника.

13. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах:

1. На другую постоянную работу, увольнении, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе;
2. Основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины;
3. На другую постоянную работу и увольнении работника.

14. Хранит трудовую книжку и делает в них записи:

1. Работодатель;
2. Работник;
3. Органы местного самоуправления;
4. Профсоюзы.

15. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обучающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается:

1. В обязательном порядке;
2. По соглашению сторон договора;
3. Только по инициативе работника;
4. Только по инициативе работодателя.

16. Имеет ли право работодатель перевести работника из одного подразделения организации в другое, если оно

расположено в другой местности:

1. Да, согласия работника на это не требуется;
2. Да, но только с согласия работника;
3. Да, но с согласия выборного профсоюзного органа;
4. Не имеет такого права.

17. К изменению условий труда, относится:

1. Перевод;
2. Поручение другой работы;
3. Изменение трудовых функций;
4. Все перечисленное.

18. Перемещение работника в той же организации на другое рабочее место, другое структурное подразделение организации:

1. Допускается только с согласия профсоюза;
2. Не требует письменного согласия работника;
3. Не допускается без заключения нового трудового договора;
4. Требуется письменного согласия работника.

19. Направление в служебные командировки до 18 лет:

1. Допускается только с их письменного согласия;
2. Не разрешается;
3. Разрешаются только с согласия профсоюза;
4. Допускаются если нет медицинских противопоказаний.

20. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет:

1. Допускаются только с согласия профессионального органа и при условии, что не запрещено им медицинскими рекомендациями;
2. Допускается при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями;
3. Допускается с их письменного согласия и при условиях, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями;
4. Запрещается.

21. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан:

1. На весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
2. На весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы;
3. Расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п.8 ч. 77 ТК РФ.

22. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации:

1. Возможен без согласия работника;
2. Возможен только с согласия работника;
3. Невозможен.

23. Временный перевод на другую работу допускается сроком:

1. До одной недели;
2. До двух недель;
3. До одного месяца;
4. До одного года.

24. Временный перевод на другую работу с учетом специальности допускается:

1. При производственной необходимости;
2. При стихийных бедствиях;
3. Для замены отсутствующего работника;
4. Для разгрузки груза.

25. Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя допускается в случае производственной необходимости на срок:

1. До двух недель;
2. Неограниченный;
3. До одного месяца;
4. Не допускается.

БЛОК 3. Основания прекращения трудового договора. Отстранение.

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Прекращение трудового договора:
 - а) основания прекращения трудового договора
 - б) расторжение трудового договора по инициативе работника
 - в) расторжение трудового договора по инициативе работодателя
 - г) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
2. Отстранение от работы
 - а) Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы

Литература:

1. Абаева Т.В. Правовое регулирование расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника. – М.: Проспект, 2015. – 128 с.
2. Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника. – М., 2014. – 126 с.
3. Андреев В.П. Прекращение трудового договора по соглашению сторон // Трудовое право. – 2012. – № 6. – С.17-21.
4. Ладнова Е.С. Прием и увольнение работников. – М.: ГроссМедиа, 2012. – 248 с.

Задания для самостоятельной работы

1. Перечислите общие основания прекращения трудового договора. Раскройте из особенности. В каких случаях работник может быть отстранен от работы?
2. В каких случаях прекращается трудовой договор по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон? Расскажите о порядке увольнения работника по собственному желанию. Чем отличается расторжение трудового договора по соглашению сторон от расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)?
3. Перечислите основания, по которым работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.
4. Расскажите о расторжении трудового договора в связи с лик-

видацией организации или сокращением в ней численности работников.

5. Что понимается под «началом проведения соответствующих мероприятий» при проведении процедуры сокращения численности или штата работников? Определите последствия, наступающие при несоблюдении работодателем требований о предварительном предупреждении работника об увольнении по сокращению штата.

6. Какие последствия для трудового договора может повлечь смена собственника имущества организации, изменение его подведомственности либо реорганизация?

7. Объясните особенности увольнения работника в случае несоответствия его с занимаемой должности или выполняемой работе.

8. Расскажите о возможном расторжении трудового договора за виновные действия работника.

9. Может ли работодатель уволить по своей инициативе женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет?

10. Расскажите об особенностях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством обязательных правил при заключении трудового договора. Может ли трудовой договор предусматривать дополнительные основания увольнения работников помимо тех, которые указаны в законе?

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1. Донгак В.А. работал в ООО «Хемчик» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили. Правоммерно ли такое увольнение?

Ситуация № 2. Организация заключила срочный трудовой договор с иностранным работником. В настоящее время работник находится на больничном, а срок трудового договора истекает. Вправе ли организация-работодатель расторгнуть трудовой договор с указанным работником?

Ситуация № 3. Слесарь-сантехник ЖЭКа Саая, находясь в нетрезвом состоянии на танцевальной площадке совершил хулиганские действия, за что был осужден по ст. 213 УК РФ к условной мере наказания. Приказом начальника ЖЭКа Саая был

уволен с работы по п. 4 ст. 83 ТК РФ. Саая обратился в суд с иском о восстановлении его на работе. Какое решение должен принять суд?

Ситуация № 4. Водитель автотранспортного предприятия Донгак был задержан работником ГИБДД в свободное от работы время за управление собственным автомобилем в нетрезвом состоянии, за что был судом лишен права управления транспортными средствами сроком на 1 год. Может ли этот факт быть основанием для расторжения с Донгаком трудового договора? Если да, то при каких условиях?

Ситуация № 5. Сиин-оол Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатной заработной платы за текущий месяц. Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия?

Ситуация № 6. Администрация предприятия предупредила Балчий-оол В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Балчий-оол В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы. Правомерны ли требования Балчий-оол? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?

Ситуация № 7. Слесарь Май-оол совершил мелкое хищение 3-х бутылок пива и был задержан работником охраны. На основании объяснения Май-оол и докладной записки начальника охраны директор завода издал приказ об увольнении Май-оола по п. 6 ст. 81 ТК РФ без обращения к профсоюзному комитету по согласию на увольнение. Правильно ли уволен Май-оола?

Ситуация № 8. Магазин «Продтовары» перешел в частную собственность. Новым владельцем магазина были уволены три работника которые, по его мнению, ненадлежащим образом обслуживали покупателей, и на их место были приняты другие продавцы. Правомерны ли действия нового владельца магазина?

Ситуация № 9. За два месяца до сокращения штата организации работодатель предупредил работника о предстоящем увольнении. На следующий день после данного предупреждения работник подал работодателю заявление об увольнении до истечения срока предупреждения и попросил

выплатить ему дополнительную денежную компенсацию. Обязан ли работодатель уволить работника в связи с сокращением численности штата до истечения срока предупреждения и выплатить ему данную компенсацию?

Ситуация № 10. Значительное уменьшение объемов производства в организации, вызванное экономическим кризисом, повлекло за собой необходимость сокращения численности работников. В одном из структурных подразделений организации работают двое мужчин (каждый содержит двух несовершеннолетних детей и неработающих жен), а также дочь полковника, уволенного с военной службы, поступившая на работу впервые после окончания института. Указанные лица имеют равную производительность труда. Кого из перечисленных лиц следует сократить?

Практические задания:

1. Дайте юридически обоснованный ответ на вопросы:

1.1. Работник, с которым заключен срочный трудовой договор, написал заявление на отпуск, однако окончание срока договора приходится на время отпуска. Продолжать трудовые отношения с этим работником администрация не хочет. Когда можно уволить работника?

1.2. Когда трудовые отношения считаются прекращенными, если работник, принятый на работу с испытательным сроком, в период этого срока подает заявление о расторжении трудового договора?

1.3. Можно ли уволить по соглашению сторон работника, заключившего трудовой договор на неопределенный срок?

1.4. Если заключен срочный трудовой договор на два года, имеет ли право работник расторгнуть его по собственному желанию досрочно?

1.5. Вправе ли работник, получивший отпуск с последующим увольнением по собственному желанию, отозвать свое заявление об увольнении?

1.6. Насколько законны требования работодателя по вызову на работу женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми (до достижения ими трехлетнего возраста), для ознакомления с уведомлением о сокращении занимаемых ими должностей?

1.7. Можно ли уволить кассира и по какой статье, если в ходе инвентаризации в кассе были выявлены излишки денежных средств?

2. Отметьте, в каких случаях отстранение от работы работника будет обязательным:

1.	Появление в состоянии алкогольного опьянения	
2.	Не прошедшего медицинский осмотр	
3.	Явившегося с опозданием более чем на 4 часа	
4.	Не прошедшего инструкцию по технике безопасности	
5.	В случае приостановления действия лицензии	
6.	По требованию уполномоченных органов и должностных лиц	

3. Составьте алгоритм действий работодателя при ликвидации организации (п.1. ст. 81 ТК РФ).

4. Составьте алгоритм увольнения при сокращении численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ).

5. Составьте алгоритм действий работника при расторжении трудового договора по собственному желанию (по инициативе работника) п.3 чт. 77 ТК РФ.

Тесты

1. *Недопущение к работе работников, не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр – это:*

1. Право администрации;
 2. Право работодателя;
 3. Право, предусмотренное коллективным договором;
 4. Обязанность работодателя.
2. *Работодатель может уволить работника по состоянию здоровья:*
1. Если такая возможность предусмотрена трудовым договором;
 2. В соответствии с медицинским заключением;
 3. Только с согласия профсоюза;
 4. Если такая возможность предусмотрена коллективным договором.
3. *Недопущение работника к исполнению его трудовой функции*

до устранения причин недопущения – это:

1. Изменение условий трудового договора;
2. Отстранение от работы;
3. Выдворение с рабочего места;
4. Увольнение работника.

4. При смене собственника организации, новый собственник вправе расторгнуть трудовой договор с:

1. Руководителем организации;
2. Заместителями руководителя;
3. Главным бухгалтером;
4. Со всеми перечисленными.

5. Выходное пособие, в связи с прекращением трудового договора по основаниям отказа работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем:

1. Выплачивается в размере двухмесячного среднего заработка;
2. Выплачивается в размере среднего месячного заработка;
3. Выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка;
4. Не выплачивается.

6. Трудовой договор может быть расторгнут в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие:

1. Неисполнение должностных обязанностей;
2. Недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
3. Невыполнение норм выработки;
4. Выпуска браковочной продукции.

7. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний:

1. Может уволить работника в соответствии с п.7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ;
2. Может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы;
3. Обязан уволить работника в соответствии с п.7 ч. 1 ст. 77 ТК

РФ;

4. Обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы.

8. *При осуждении работника к наказанию, исключающему продолжение работы:*

1. Действие трудового договора приостанавливается;
2. Трудовой договор подлежит прекращению;
3. Трудовой договор продолжает действовать;
4. За работником сохраняется рабочее место и должность.

9. *По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:*

1. За две недели;
2. За три недели;
3. За четыре недели;
4. За одну неделю.

10. *За какой срок работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию:*

1. За 10 дней;
2. За две недели;
3. За один месяц;
4. За два месяца.

11. *Работник может отозвать свое заявление об увольнении до истечения срока предупреждения:*

1. Только с согласия работодателя;
2. Если на его место в письменной форме не приглашен другой работник, отказать которому не вправе;
3. Если такая возможность предусмотрена коллективным договором;
4. В любое время, в любом случае.

12. *Если по истечении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию, работник продолжает трудиться, увольнение:*

1. Не производится;
2. Производится, если не возражает профсоюз;
3. Производится в любом случае;
4. Не производится, если работник отзовет свое заявление.

13. Прекращение трудового договора по инициативе одной из сторон или третьей стороны, требующей расторжения трудового правоотношения – это:

1. Увольнение с работы;
2. Расторжение трудового договора;
3. Прекращение трудового договора;
4. Ни один из вариантов не верен.

14. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения:

1. На своем рабочем месте;
2. На своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя;
3. На своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию.

15. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае разглашения охраняемой законом тайны:

1. Если за данное действие предусмотрено уголовное наказание;
2. Любой охраняемый законом тайны;
3. Если это предусмотрено трудовым договором;
4. Ставшей известной работнику, в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

16. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации или сокращением штата работников:

1. Выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка;
2. Выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка;
3. Выплачивается выходное пособие в размере двухмесячного заработка;
4. Выплачивается выходное пособие в размере трехмесячного заработка.

17. Работодатель может уволить работника за хищение

имущества или растрату, если это подтверждено:

1. Показаниями свидетелей;
2. Вступившим в законную силу приговором суда;
3. Согласием профсоюза;
4. Достоверными сведениями о совершении этих действий.

18. За какой срок работодатель обязан предупредить работников об изменении существенных условий труда по причинам производственного характера:

1. За две недели;
2. За один месяц;
3. За два месяца;
4. Не должен предупреждать.

19. С кем из работников работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор при смене собственника имущества организации:

1. С любым работником;
2. С работниками, относящимися к управленческому персоналу;
3. С руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;
4. Не может с работниками расторгать трудовой договор.

20. За какой срок работники должны быть предупреждены об увольнении по сокращению штатов:

1. За две недели;
2. За один месяц;
3. За два месяца;
4. За три месяца.

21. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют:

1. Работник с более высокой производительностью труда и квалификацией;
2. Одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев;
3. Работники в возрасте до 18 лет.

22. На какой срок можно перевести работника без его согласия на другую работу вследствие производственной необходимости:

1. На десять дней;

2. На три дня;
 3. На один месяц;
 4. На три месяца.
23. *Трудовой договор с совместителем может быть расторгнут:*
1. Только по общим основаниям;
 2. По основаниям, предусмотренным трудовым договором;
 3. В любое время, по усмотрению работодателя;
 4. В случае приема на работу лица, для которого данная работа является основной.
24. *Увольнение работника проводится с учетом мнения профсоюза:*
1. При сокращении штатов;
 2. При ликвидации организации;
 3. При нарушении техники безопасности;
 4. При прогуле.
25. *Увольнение по инициативе работодателя производится без учета мнения профсоюзного органа в случае:*
1. Сокращения штатов;
 2. Несоответствия работника занимаемой должности;
 3. Смены собственника имущества организации;
 4. Неоднократного неисполнения работником своих трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет взыскание.

МОДУЛЬ 3. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Право работника на защиту персональных данных, понятие персональных данных работника, их виды
2. Цели обработки персональных данных. Порядок хранения и передачи персональных данных работника

3. Документы, с которыми должны быть ознакомлены работники в связи с защитой персональных данных.
4. Нормативные акты, которым должен руководствоваться работодатель при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных.
5. Ответственность за нарушение норм, обеспечивающих защиту персональных данных работника

Литература:

1. Закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 (ред. от 08.03.2015) «О государственной тайне» // СЗ РФ. № 41, – 13.10.1997, – ст. 8220-8235.
2. Федеральный закон "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона О ратификации Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных и Федерального закона О персональных данных" от 07.05.2013 – № 99-ФЗ (последняя редакция)
3. Федеральный закон от 22.10.2004 № 125-ФЗ (ред. от 28.12.2017) "Об архивном деле в Российской Федерации"
4. Федеральный закон "О персональных данных" от 27.07.2006 № 152-ФЗ (последняя редакция) опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> – 31.12.2017.
5. Указ Президента РФ от 06.03.1997 № 188 (ред. от 13.07.2015) "Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера" // СЗ РФ, 13.03.1997 г. № 10, – ст. 1127.
6. Бондаренко Э.Н. Конфиденциальная информация в трудовых отношениях [Электронный ресурс] / Э.Н. Бондаренко, Д.В. Иванов. – Электрон. текстовые данные. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2011. – 160 с. – 978-5-94201-636-4. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18013.html>

Задания для самостоятельной работы

1. Раскройте право работника на защиту персональных данных в Конституции РФ и нормах международного права.
2. Расскажите о понятии и видах персональных данных работника.
3. Раскройте права работника в сфере защиты персональных

данных.

4. Что такое обработка персональных данных?
5. Какие вы знаете ограничения, установленные законом, по сбору и обработке персональных данных работника?
6. Перечислите документы, с которыми должен быть ознакомлен работник в связи с защитой персональных данных.
7. Какие требования предъявляются к работодателю при передаче персональных данных работника?
8. Порядок хранения и использования персональных данных работника.
9. Порядок передачи персональных данных работника.
10. Ответственность за нарушение норм, обеспечивающих защиту персональных данных работника.

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1. Саая Урана работая в отделе кадров, рассказала коллегам сведения из персональных данных инспектора Монгуш которые, по его мнению, порочили его честь и достоинство. Монгуш потребовал от своего руководителя организации защитить его честь и достоинство от незаконных действий Саая и привлечь ее к административной ответственности. Руководитель оштрафовал Саая Урану. Законно ли действия руководителя организации?

Ситуация № 2. Работник Донгак, ознакомившись со своими персональными данными, хранящимися в предприятии, потребовал от работодателя исключить устаревшие и исправить неверные сведения. Также, он попросил, обо всех исправлениях известить работникам, которые ранее были ознакомлены с его персональными данными. Работодатель не выполнил требования работника Донгак. Правомерен ли отказ работодателя? Какие права по защите своих персональных данных, хранящихся у работодателя, закон предоставляет работнику?

Ситуация № 3. Председатель ОАО «Саяны» перед направлением старшего менеджера Пак в Китай поручила начальнику отдела кадров установить политические и религиозные убеждения Пак. Правомерны ли действия председателя организации? Дайте юридически обоснованный ответ.

Ситуация № 4. Агентство по делам семьи и детей Республики Тыва обратилось в органы ФСБ с просьбой предоставить необходимые персональные данные на консультанта Ооржак. Законно ли обращение агентства?

Ситуация № 5. По запросу администрации ООО «Недвижимость» директор ЗАО «Саянские квартиры» передал туда персональные данные менеджера Доржу, который должен был участвовать в совместном проекте, без согласования с ним. Доржу потребовал от директора вернуть его персональные данные, переданные в администрацию. Как должен поступить директор ЗАО «Саянские квартиры»?

Практические задания:

1. Сопоставьте персональные данные с их видами:

1.	общедоступные	1.	медицинская карта
2.	биометрические	2.	фамилия, имя, отчество
3.	особая категория	3.	сведения полученные на полиграфе
4.	не относятся ни к одному из видов	4.	нечеткое изображение

2. Перечислите 4 вида тайн относящихся к персональным данным. В случае если Вам известно больше видов тайн относящихся к персональным данным их следует перечислить.

3. Информация, к которой нельзя ограничить доступ:

1.	Информация о работе государственных органов	
2.	Информация об окружающей среде	
3.	Персональные данные субъекта	
4.	Информация о здоровье субъекта	

4. Впишите статьи ответственность в соответствии с федеральным законом за нарушение норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника:

Дисциплинарная ст. _____, ст. _____ ТК РФ,

Материальная ст. _____, ст. _____ ТК РФ,

Административная ст. _____, ст. _____ КоАП РФ,

Гражданско-правовая ст. _____, ст. _____, ст. _____ ГК РФ,

Уголовная ст. _____, ст. _____ УК РФ.

5. К какой категории персональных данных можно отнести сведения о национальной принадлежности человека?

1.	Специальные	
2.	Биометрические	
3.	Общедоступные	
4.	Дополнительные	

Тесты:

1. Информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями, касающаяся конкретного работника – это ... работника:

1. Секретная информация, касающаяся;
2. Персональные данные;
3. Анкетные данные;
4. Информация о политических, религиозных и иных убеждениях.

2. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника не несут ответственность:

1. Дисциплинарную;
 2. Материальную;
 3. Административную;
 4. Уголовную.
- 3. Работодатель не имеет права требовать от работника информацию:*

1. Об образовании работника;
2. В связи с трудовыми отношениями;
3. О политических, религиозных и других убеждениях работника;
4. О предыдущей трудовой деятельности.

4. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, руководитель не имеет право основываться на персональных данных работника, полученных:

1. В результате их автоматизированной обработки или электронного получения;
2. От работника самого;
3. С письменного согласия работника от третьей стороны.

5. *Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается:*

1. Начальником отдела кадров;
2. Председателем профсоюза;
3. Работодателем;
4. Самим работником.

6. *Может ли являться оператором персональных данных физическое лицо:*

1. Да;
2. Нет.

7. *В каком нормативном правовом акте закреплены все виды конфиденциальной информации:*

1. В ФЗ -152 "О персональных данных";
2. В Указе Президента № 188-1997;
3. В Трудовом кодексе РФ.

8. *Какую информацию запрещено относить к конфиденциальной в соответствии с законом РФ:*

1. Паспортные данные гражданина;
2. Информация, накапливаемая в открытых фондах библиотек, музеев, архивов;
3. Себестоимость продукта и объем сбыта;
4. Контактные данные клиентов.

9. *Раскройте понятие "конфиденциальный документ":*

1. Это зафиксированная на материальном носителе конфиденциальная информация с реквизитами, позволяющими ее идентифицировать;
2. Это зафиксированная на материальном носителе конфиденциальная информация с обязательным проставлением грифа конфиденциальности;
3. Это любая информация, имеющая конфиденциальный характер, даже если она предоставлена в устном виде;
4. Все ответы правильные.

10. *В каком случае фотографию можно отнести к биометрическим персональным данным:*

1. В случае если эта фотография находится в личном деле;
2. В случае если фотография зарегистрирована в СКУД (система контроля управления доступом);
3. В случае если эта фотография сделана в публичном месте.

МОДУЛЬ 4. ПОДГОТОВКА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Система обучения персонала:

- а) права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
- б) формы и виды профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников
- в) право работников на профессиональную подготовку и повышение квалификации, как основание продвижения по службе, работе.

2. Ученический договор:

- а) содержание, сроки, форма и действия ученического договора
- б) организационные формы, время, оплата ученичества
- в) права и обязанности учеников по ученическому договору

Литература:

1. Конвенция № 142 Международной организации труда «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (Заключена в г. Женеве 23.06.1975) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1957 – 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. С.1751-1754.
2. Федеральный закон от 27.07.2010 № 198-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «О внесении изменений в Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» // СЗ РФ, 02.08.2010, № 31, ст. 4167.
3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «Об образовании Российской Федерации» // СЗ РФ, 31.12.2012, № 53 (ч.1), ст. 7598.
4. Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 № 610 (ред. от 05.07.2017) «Об утверждении Положения о Министерстве

труда и социальной защиты Российской Федерации» // СЗ РФ, 25.06.2012, № 26, ст. 3528.

5. Положение об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации высвобождаемых работников и незанятого населения: Постановление Федеральной службы занятости РФ от 22.07.92 г. // Бюл. нормат. актов Министерства юстиции РФ. 1992. № 9 - 10.

6. Петров А.Я. Рабочее время и время отдыха. Актуальные вопросы трудового права [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / А.Я. Петров. – Электрон. текстовые данные. – М.: ЭкООнис, 2013. – 392 с. – 978-5-91936-028-5. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35262.html>

7. Новикова Н.В. О соотношении ученического договора и договора об образовании // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2017. – № 2. – С. 210-221.

8. Кокурина М.А. Составляем ученический договор // Главная книга. – 2016. – № 12. – С. 76-81.

Задания для самостоятельной работы

1. Назовите основные права и обязанности работника и работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

2. Каковы основные цели профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки?

3. В каких случаях и с какой периодичностью работники и работодатели обязаны осуществлять повышение квалификации?

4. Какими договорами (соглашениями) могут быть опосредованы отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации?

5. Что представляет собой ученичество?

6. Какие виды ученического договора предусмотрены действующим трудовым законодательством?

7. Какое место в предмете трудового права занимают ученические отношения?

8. Что составляет содержание ученического договора и ученического правоотношения?

9. Какую ответственность несут стороны ученического договора за неисполнение или ненадлежащее исполнение его условий?

10. Какие виды гарантии и компенсации предоставляются работнику при совмещении работы с обучением?

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1. Организация отправила на обучение сотрудников и заключила дополнительные соглашения о возмещении затрат на обучение в случае их увольнения без уважительных причин. Правомерно ли это?

Ситуация № 2. Работник обучается заочно в ВУЗе. При совпадении основного оплачиваемого отпуска и дополнительного учебного, обоснованного справкой-вызовом из университета, обязан ли работодатель "сдвинуть" основной отпуск (или оставшиеся от него дни на период учебного)?

Ситуация № 3. Преподаватель ТувГУ Тумат был направлен на повышение квалификации Института переподготовки специалистов и повышения квалификации. Однако приказ об освобождении Тумата от проведения занятий в ТувГУ не издавался. Вправе ли Тумат не проводить занятия? Каков порядок прохождения переподготовки и повышения квалификации?

Ситуация № 4. Пак, Оргоева и Куулар решили после окончания школы поступить на производство и овладеть рабочей специальностью. Пак была принята по ученическому договору на профессиональное обучение швеей в ателье ООО «Довурзак» сроком на 6 месяцев. При этом заведующая ателье предупредила ее, что в течение первого месяца обучения никакой оплаты она получать не будет, а по мере овладения специальностью и выполнения заданий ей установят сдельную оплату труда. Кроме того, она должна ежедневно производить уборку помещения.

Оргоеву приняли по ученическому договору в строительную бригаду ООО «Монгун» для овладения специальностью штукатура без указания срока обучения. В период учебы Оргоева неоднократно отказывалась от выполнения поручений, которые, по ее мнению, не входили в обязанности ученицы, за что ей был объявлен выговор и на 25% снижен размер стипендии.

Куулар обратилась в муниципальное предприятие «Авто-транс» с заявлением о зачислении ее ученицей водителя автобуса. Отдел кадров в заключении ученического договора ей отка-

зал, но выдал направление в профтехучилище, готовящее водителей для работы в автобусном парке.

В какой форме осуществляется профессиональная подготовка данных работников? Какова природа заключенных договоров? Какими правами и обязанностями наделены лица, проходящие профессиональное обучение в организации?

Ситуация № 5. В ученическом договоре предусмотрено, что после получения образования работник должен отработать у работодателя 5 лет. В случае увольнения по собственному желанию без уважительных причин работник обязуется вернуть затраченные работодателем на обучение денежные средства в двойном размере. Правомерны ли указанные условия договора?

Практические задания:

1. Дайте правовой анализ со ссылкой на статьи ТК РФ:

1.1. В каких случаях работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение?

1.2. В ученическом договоре предусмотрено, что после получения образования работник должен отработать у работодателя 5 лет. В случае увольнения по собственному желанию без уважительных причин работник обязуется вернуть затраченные работодателем на обучение денежные средства в двойном размере. Правомерны ли указанные условия договора?

2. Составьте ученический договор. Работодатель принял решение о направлении главного менеджера на повышение квалификации в Германию. Юрисконсульту поручено разработать ученический договор, защищающий интересы работодателя.

3. Укажите отличительные особенности и приведите примеры для каждого вида профессионального обучения:

- профессиональная подготовка;
- переподготовка;
- повышение квалификации.

4. Какие из условий ученического договора не соответствуют законодательству?

- ученический договор расторгается по соглашению сторон в любое время;
- время ученичества засчитывается в общий трудовой стаж;
- ученикам выплачивается стипендия в размере тарифной ставки минимального оклада;

- ученики обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- в случае если ученик по окончании ученичества не выполняет свои обязательства по договору, он обязан возместить работодателю все расходы в связи с ученичеством;
- практическая работа ученика оплачивается в пределах стипендии, размер которой определяется ученическим договором;
- в течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено работодателем с предварительного извещения ученика.

5. Подготовьте заключение. В период отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком Степанова получила извещение о начале итоговых государственных экзаменов в вузе, не имеющем государственной аккредитации. Она подала по месту работы заявление о предоставлении ей оплачиваемого дополнительного учебного отпуска для сдачи экзаменов. Директор предприятия обратился к юристу с просьбой дать заключение по данному вопросу.

Тесты

1. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется путем заключения:

1. Трудового договора;
2. Гражданского договора;
3. Ученического договора;
4. Дополнительного договора.

2. При повышении квалификации, либо профессиональной подготовке возникают правоотношения:

1. По ученичеству;
2. По повышению квалификации;
3. По руководству обучением (наставничеству);
4. Все вышеперечисленные отношения.

3. Какие из перечисленных институтов входят в систему трудового права:

1. Договор подряда;
2. Ученический договор;

3. Договор поручительства;
4. Договор возмездного оказания услуг.
4. *Время ученичества при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации в течение недели не должно превышать:*
 1. 16 часов;
 2. 24 часа;
 3. 36 часов;
 4. Нормы работника времени, установленной для работников соответствующего возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.
5. Для лиц, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, в качестве гарантий и компенсаций предоставляется:
 1. Премии;
 2. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы;
 3. Дополнительные отпуска с сохранением заработной платы;
 4. Дополнительные выходные дни.
6. *Расторжение ученического договора производится по основанию:*
 1. Предусмотренном для расторжения трудового договора;
 2. Предусмотренном в самом договоре;
 3. Определяемым в самом договоре;
 4. Определяемым соглашением сторон договора, а также в случае невыполнения сторонами обязательств по договору.
7. *Ученический договор заключается в письменной форме, в ... экземплярах:*
 1. Одним;
 2. Двух;
 3. Трех;
 4. Четырех.
8. *Если ученик по окончании обучения без уважительных причин не приступает к работе, он по требованию работодателя:*
 1. Возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает убытки за невыход на работу;
 2. Возвращает не более 2/3 выплаченной стипендии;
 3. Возвращает ему полученную за время обучения стипендию и

другие расходы, связанные с ученичеством;

4. Подлежит увольнению без выплаты выходного пособия.

9. *Возможные организационные формы ученичества не могут быть:*

1. Индивидуальными;
2. Факультативными;
3. Бригадными;
4. Курсовыми.

10. *Ученический договор заключается на:*

1. 5 лет;
2. Необходимый срок для получения квалификации;
3. 6 месяцев.

МОДУЛЬ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Понятие рабочего времени:

- а) понятие рабочего времени по трудовому праву
- б) сущность и функции нормирования продолжительности рабочего времени

2. Виды рабочего времени:

- а) нормативы рабочего времени (рабочий день, рабочая смена, рабочая неделя, рабочий месяц и др.).
- б) виды (продолжительность) рабочего времени (нормальная продолжительность рабочего времени; сокращенная продолжительность рабочего времени; неполное рабочее время).

3. Режим и учет рабочего времени:

- а) режим рабочего времени (использование рабочего времени по назначению; начало и окончание ежедневной работы; графики сменности; разделение рабочего времени на части; локальные акты о режиме рабочего времени; гибкий режим; вахтовый метод).
- б) учет рабочего времени и его виды (поденный, недельный,

суммированный).

в) ограничение сверхурочных работ (понятие сверхурочных работ; случаи, когда они допускаются; учет сверхурочных работ и их компенсация).

г) ненормированный рабочий день (права и обязанности работников с ненормированным рабочим днем; установление ненормированного рабочего дня).

Литература:

1. Конвенция 1 «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» (1919) // Конвенции и рекомендации Международной организации труда. 191-1956. Т. 1.М., 1991.
2. Конвенция 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935) // Конвенции и рекомендации Международной организации труда. 191-1956. Т. 1.М., 1991.
3. Кривой В.И. Рабочее время. Комментарии новейшего законодательства. – Гоменль. Издатель Е.А. Ковалева. 2008. – 416 с.
4. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. Комментарий КЗОТ: учебно-практическое пособие / И.О. Снигирева. – Москва: Проспект, 2000. – 157 с.

Задания для самостоятельной работы:

1. Дайте определение понятию рабочее время. Разъясните значение правового регулирования рабочего времени.
2. Расскажите о перерывах в течение смены, которые включаются в рабочее время и оплачиваются.
3. Почему, на ваш взгляд, за единицу измерения рабочего времени принята рабочая неделя?
4. В чем отличие сокращенного рабочего времени от неполного рабочего времени?
5. Для каких категорий работников устанавливаются сокращенная рабочая неделя?
6. Дайте характеристику неполного рабочего времени, каков порядок его установления?
7. Расскажите о режиме рабочего времени и его элементах.
8. Какие способы учета рабочего времени вам известны?
9. Что следует понимать под ненормированным рабочим днем?
10. В каких случаях может проводиться работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени? Какая

работа признается сверхурочной и каков порядок привлечения к ней?

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1. Ондар А.И. работает в бухгалтерии ОАО «Алдын». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится. Прокомментируйте ответ администрации ОАО «Алдын».

Ситуация № 2. Аржаана Монгуш подала заявление о своем желании расторгнуть трудовой договор. По истечении 2-недельного срока администрация предприятия заявила, что она не может отпустить Аржану, т.к. работник на ее место не найден. Аржаана должна работать до тех пор, пока работника, способного заменить ее, не найдут, до этого момента трудовая книжка ей выдана не будет. Правомерны ли требования администрации?

Ситуация № 3. Коллективным договором на заводе «Хайы-ракан» установлена 36-часовая рабочая неделя. На заводе «Хээлиг» работникам покрасочного цеха, где вредные условия труда, установлена 36-часовая рабочая неделя. На заводе «Енисей» по соглашению между директором и группой работников, последним установлена 36-часовая рабочая неделя. Какие виды рабочего времени установлены на этих предприятиях?

Ситуация № 4. Приказом директора шинного комбината по согласованию с профсоюзным комитетом с целью выполнения плановых заданий были привлечены к сверхурочным работам работники резинового цеха. Правомерно ли такое привлечение к сверхурочным работам? Какая длительность сверхурочных работ допускается законодательством? Какая категория работников не может привлекаться к сверхурочным работам?

Ситуация № 5. Главный бухгалтер завода «Енисей» Бичекей с целью своевременного составления и сдачи годового отчета в течение недели оставалась работать по окончании рабочего дня на предприятии. Будет ли эта работа считаться сверхурочной?

Практические задания:

1. Дайте юридически обоснованный ответ:

1.1. Работник работает во вредных условиях труда. Отразится ли введение неполного рабочего дня на льготном стаже, если отразится, то как?

1.2. При переводе работника на режим неполного рабочего дня сохраняется ли у него право на отпуск за ненормированный рабочий день?

1.3. Предусмотрено ли уменьшение предпраздничного дня на один час для работников, работающих неполное рабочее время?

2. Отметьте, кого из перечисленных работников нельзя привлекать к работе в ночное время, согласно трудовому законодательству:

1	Беременная женщина	
2	Молодой специалист	
3	Несовершеннолетний	
4	Женщина, имеющая на иждивении детей до 3-х лет	

3. Укажите, кому могут быть установлены нормальное, сокращенное, неполное рабочее время:

3.1. Машинист буровой установки, занятых на подземных горных работах;

3.2. Водитель автобуса;

3.3. Врач-невролог;

3.4. Референт пресс-службы (имеет ребенка 7 лет);

3.5. Юрисконсульт государственного предприятия;

3.6. Вахтер, являющийся инвалидом 3 группы;

3.7. Курьер в фирме (17 лет).

4. К работе в ночное время не допускаются:

4.1. Работники моложе 18 лет;

4.2. Работники, являющиеся пенсионерами по возрасту;

4.3. Беременные женщины;

4.4. Работники, совмещающие работу с обучением;

4.5. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

4.6. Инвалиды.

5. В каких из перечисленных случаев разрешается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия:

1.	Для предотвращения аварий, катастрофических и иных бедствий
2.	Для предотвращения чрезвычайной ситуации, уничтожения или порчи имущества
3.	Для выполнения работ в условиях чрезвычайного положения
4.	Для производства общественно полезных работ

Тесты

1. В рабочее время не включается:

1. Перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет;
2. Перерыв для отдыха и питания;
3. Перерыв для обогрева;
4. Междусменный перерыв.

2. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается:

1. Трудовым договором;
2. Коллективным договором;
3. Правилами внутреннего трудового распорядка.

3. Виды рабочего времени:

1. Постоянное, абсолютное, нормированное;
2. Нормированное, сокращенное, неполное, ненормированное;
3. Основное, дополнительное, продленное, сверхурочное;
4. Поденное, понедельное, помесечное, поквартальное.

4. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать...:

1. 36 часов в неделю;
2. 40 часов в неделю;
3. 48 часов в неделю;
4. 24 часа в неделю.

5. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работника в возрасте до 16 лет устанавливается не более:

1. 12 часов в неделю;
2. 24 часа в неделю;
3. 35 часов в неделю;

4. 36 часов в неделю.
6. *Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается не более:*
 1. 12 часов в неделю;
 2. 24 часа в неделю;
 3. 35 часов в неделю;
 4. 36 часов в неделю.
7. *Сокращенная продолжительность рабочего времени для инвалидов 1 или 2 группы устанавливается не более:*
 1. 12 часов в неделю;
 2. 24 часа в неделю;
 3. 35 часов в неделю;
 4. 36 часов в неделю.
8. *Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:*
 1. Инвалида;
 2. Женщины;
 3. Одного из родителей (опекуна, попечителя), следующей категории работников: имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет;
 4. Члена профсоюза с выборным профсоюзным органом.
9. *Для каких работников не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время:*
 1. Которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;
 2. Которые приняты на сезонную работу;
 3. Которые приняты на временную работу;
 4. Которые приняты на работу с испытательным сроком.
10. *Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать:*
 1. 8 часов в день;
 2. 8 часов в смену;
 3. 40 часов в неделю;
 4. 28 календарных дней в месяц.
11. *Сокращенное рабочее время устанавливается:*
 1. По соглашению сторон;
 2. Законом;
 3. Коллективным договором;

4. Постановлением Правительства РФ.

12. Неполное рабочее время устанавливается:

1. По соглашению сторон;
2. Законом;
3. Коллективным договором;
4. Постановлением Правительства РФ.

13. Ночное время работы считается:

1. С 20 до 4 часов;
2. С 21 до 5 часов;
3. С 22 до 6 часов;
4. С 23 до 7 часов.

14. Продолжительность рабочей смены инвалидов устанавливается в соответствии:

1. С медицинским заключением;
2. С коллективным договором;
3. С инструкцией;
4. С решением профсоюза.

15. Продолжительность ежедневной рабочей смены для работников в возрасте от 16 до 18 лет, не может превышать:

1. 5 часов;
2. 7 часов;
3. 8 часов;
4. 6 часов.

16. Режим неполного рабочего дня может вводиться на срок:

1. До 1 года;
2. До 6 месяцев;
3. До 1 месяца;
4. До 3 лет.

17. Порядок ведения суммированного учета работодателем рабочего времени устанавливается:

1. Трудовым договором;
2. Собранием или конференцией трудового коллектива;
3. Постановлением Правительства РФ;
4. Правилам внутреннего трудового распорядка организации.

18. Продолжительность сверхурочной работы в течение года не должна превышать на одного работника:

1. 180 часов;
2. 80 часов;

3. 100 часов;

4. 120 часов.

19. Совместительство – это работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе:

1. Работодателя;

2. Работника;

3. Государственных органов;

4. Судебных органов.

20. Сверхурочная работа – это работа за пределами норм продолжительности рабочего времени по инициативе:

1. Работодателя;

2. Работника;

3. Государственных органов;

4. Судебных органов.

МОДУЛЬ 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Время отдыха:

а) понятие и виды времени отдыха по трудовому праву

б) перерывы в работе

2. Ежегодные оплачиваемые отпуска:

а) ежегодные отпуска, их виды

б) право на отпуск

в) исчисление стажа работы, дающего право на отпуск

г) продолжительность и порядок предоставления отпуска

3. Иные виды отпусков:

а) дополнительные отпуска. их виды

б) продолжительность и порядок предоставления отпуска (дополнительные отпуска, предоставляемые в качестве поощрения, их виды; отпуск для женщин в связи с материнством; учебные и творческие отпуска)

в) отпуск без сохранения заработной платы

г) реализация права на отпуск при увольнении работника

Литература:

1. Конвенция № 140 Международной организации труда «Об оплачиваемых учебных отпусках» (1970) // Конвенции и рекомендации Международной организации труда. 1919-1956. Т.1., 1991.
2. Конвенция № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках» (1970) // Конвенции и рекомендации Международной организации труда. 1919-1956. Т.1., 1991.
3. Конвенция № 106 Международной организации труда «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» (1957) // Конвенции и рекомендации Международной организации труда. 1919-1956. Т.1., 1991.
4. Приказ ФСЗ № 44 от 06.03.95 г. «Положение о предоставлении компенсационных выплат работникам предприятий, учреждений и организаций, находящимся в вынужденных отпусках без сохранения заработной платы»: // Собр. нормат. док. ФСЗ. М., 1995. Ч. 1.

Задания для самостоятельной работы

1. Дайте определение понятию времени отдыха. Какие виды времени отдыха вам известны?
2. Охарактеризуйте виды кратковременного отдыха (перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные и праздничные дни). Возможна ли работа в выходные дни?
3. Перечислите праздничные дни, установленные Трудовым кодексом РФ.
4. Что понимается под отпуском? Назовите минимальную продолжительность ежегодного основного отпуска.
5. Понятие, виды и продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков. Каков порядок предоставления основного ежегодного отпуска?
6. В чем сходство и различие ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников?
7. В каких случаях возможно продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска?
8. Допускается ли разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена отпуска денежной

компенсацией?

9. Какие виды дополнительных отпусков вам известны? Раскройте понятие «отпуск без сохранения заработной платы».

10. Расскажите об отпусках в связи с беременностью и рождением ребенка?

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1. Диспетчер автовокзала Багай-оол, имеющая шестимесячного ребенка, обратилась к работодателю с просьбой присоединить перерывы для кормления ребенка к обеденному перерыву и в суммированном виде перенести на начала рабочего дня с соответствующим его сокращением. Однако, ссылаясь на условия работы, работодатель предложил Багай-оол использовать суммированный перерыв в конце рабочего дня. Правмерно ли решение работодателя? Дайте ответ на основе норм ТК РФ.

Ситуация № 2. Директор муниципального предприятия «Дом быта» своим приказом объявил выходными днями для всех работников организации понедельник и вторник. Законно ли решение директора? Как предоставляются выходные дни работником организаций, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям?

Ситуация № 3. Орус-оол С.И. хотела взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Орус-оол обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части. Что должен ответить юрист?

Ситуация № 4. Работнице мясокомбината Монгуш, которая работала на комбинате 5 месяцев, был предоставлен отпуск в связи с беременностью и родами, по окончании которого Монгуш подала заявление о предоставлении ей ежегодного отпуска. Но ей было отказано со ссылкой на то, что фактически она проработала на предприятии менее шести месяцев. Каким образом должен быть решен этот вопрос?

Ситуация № 5. Работник Донгак является студентом вечернего отделения, получает первое высшее образование.

Имеет ли он право на учебный отпуск для сдачи экзаменов и какой продолжительности?

Практические задания:

1. Дайте юридически обоснованный ответ на вопросы:

1.1. В каких случаях работодатель может отозвать работника из отпуска?

1.2. Когда работник имеет право отгулять неиспользованную часть отпуска при его отзыве?

1.3. Если отпуск работника перенесен на следующий год, имеет ли он право получить денежную компенсацию за этот отпуск?

1.4. Если работник во время отпуска заболел, имеет ли он право на продление отпуска?

1.5. В каких случаях работник может быть привлечен к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без его согласия?

1.6. Какие условия должны быть соблюдены при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?

1.7. Как оплачивается работа в выходные и нерабочие праздничные дни? С учетом поправки Федерального закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс».

1.8. Оговаривается ли где-то максимальный срок отпуска без сохранения заработной платы?

1.9. Может ли работник получить отпуск без сохранения заработной платы в случае рождения ребенка?

1.10. Может ли организация ввести свои нерабочие праздничные дни? Где они могут быть зафиксированы?

2. Охарактеризуйте различные виды времени отдыха, заполнив таблицу:

№	Виды времени отдыха	Кому предоставляется	Продолжительность	Основания предоставления (норма права)

3. Проанализируйте содержание понятия «время отдыха» и его соотношение с понятием «вне рабочее время». Установленную взаимосвязь изобразите графически.

4. Кому из перечисленных лиц по их просьбе ежегодный отпуск должен предоставляться до истечения полугода с начала работы:

1.	Работнику, жена которого находится в отпуске по беременности и родам	
2.	Работнику, не достигшему возраста 21 года	
3.	Работнику, премированному за перевыполнение норм труда	
4.	Работнику, окончившему курсы повышения квалификации	

5. Укажите продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска несовершеннолетнего работника:

1.	28 календарных дней	
2.	30 календарных дней	
3.	31 календарный день	
4.	35 календарных дней	

Тесты

1. Что из перечисленного не относится к видам времени отдыха:

1. Ежедневный (междусменный) отдых;
2. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
3. Пропуск по болезни;
4. Нерабочие праздничные дни.

2. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней:

1. Работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя;
2. Выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;
3. Работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску.

3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов:

1. 12;
2. 40;
3. 42;
4. 36.

4. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя:

1. Да;
2. Нет;
3. Да, но с разрешения работодателя (его представителя).

5. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью:

1. Не более одного часа и не менее 30 минут;
2. Не более трех часов и не менее 30 минут;
3. Не более двух часов и не менее 30 минут;
4. Не более полутора часов и не менее 30 минут.

6. Работающим женщинам с детьми до 1,5 лет предоставляется дополнительный перерыв, через каждые 3 часа работы, длительностью не менее:

1. 10 минут;
2. 20 минут;
3. 30 минут;
4. 40 минут.

7. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается:

1. В обычном размере;
2. Не менее чем в двойном размере;
3. По соглашению между работником и работодателем;
4. В тройном размере.

8. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни:

1. Допускается по согласованию с профсоюзом;
2. Допускается по распоряжению работодателя;
3. Допускается с письменного согласия работника;
4. Не допускается.

9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении:

1. Шести месяцев его непрерывной работы в данной организации;
2. Десяти месяцев его непрерывной работы в данной организации;
3. Трех месяцев его непрерывной работы в данной организации;
4. Двенадцати месяцев его непрерывной работы в данной

организации.

10. Замена отпуска работнику денежной компенсацией работодателем является его:

1. Правом;
2. Обязанностью;
3. Желанием.

11. Какова минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

1. 28 календарных дней;
2. 24 рабочих дня;
3. 31 календарный день;
4. Календарный месяц.

12. Влияет ли работа на условиях неполного рабочего времени на продолжительность основного ежегодного отпуска?

1. Да;
2. Частично;
3. Только для отдельной категории работников;
4. Нет.

13. За какой период следует известить работника о времени начала отпуска:

1. Не позднее чем за 3 дня;
2. Не позднее чем за 2 недели;
3. Не позднее чем за 1 месяц;
4. Срок не установлен.

14. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время:

1. Вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе;
2. Болезни работника;
3. Отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного возраста.

15. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая ... календарных дней:

1. 14;
2. 21;
3. 28;
4. 35.

16. Отзыв из отпуска допускается лишь по истечении:

1. 7 дней;
2. 14 дней;
3. 21 дня;
4. Законом не урегулирован.

17. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, сроком до ... календарных дней:

1. 5 дней;
2. 10 дней;
3. 14 дней;
4. 24 дней.

18. В случаях временной нетрудоспособности работника, во время отпуска ежегодный оплачиваемый отпуск:

1. Продляется, если такая возможность предусмотрена трудовым договором;
2. Продляется и переносится на другое время;
3. Не продляется.

19. Оплата отпуска производится:

1. В последний день работы;
2. За один рабочий день до начала отпуска;
3. Не позже чем за 2 дня до его начала;
4. Не позже чем за 3 дня до его начала.

20. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется:

1. Каждому, обратившемуся работнику, но не более 2-х недель;
2. Работнику, проработавшему в данной организации более 10 лет;
3. До 1 года;
4. По соглашению сторон.

МОДУЛЬ 7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Понятие и правовое регулирование заработной платы:
 - а) основные понятия и определения по оплате труда: заработная плата, минимальная заработная плата, тарифная ставка, оклад
 - б) методы правового регулирования заработной платы
 - в) порядок выплаты заработной платы. Сроки, место выплаты заработной платы
2. Государственные гарантии по оплате труда:
 - а) государственные гарантии по оплате труда работников
 - б) оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда
 - в) удержания из заработной платы
3. Система оплаты труда. Нормирование труда:
 - а) тарифная система оплаты труда, оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда
 - б) понятие норм труда, их разработка и виды, утверждение, замена и пересмотр
 - в) обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки и иные гарантии работникам

Литература:

1. Конвенция 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.) // Конвенции и рекомендации Международной организации труда. 1919-1956. Т.1. М., 1991.
2. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 19.12.2016) «О минимальном размере оплаты труда» // СЗ РФ № 26, 26.06.2000, ст. 2729.
3. Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ (ред. от 03.12.2012) «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // СЗ РФ № 43, 27.10.1997, ст. 4904.
4. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс]: инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. – Электрон. текстовые данные. – М.: Альпина Паблицер, 2017. –

150 с. – 978-5-9614-6150-3. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62046.html>

5. Мазанкова Т.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговля) [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.В. Мазанкова. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2017. – 166 с. – 978-5-4487-0037-8. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66626.html>

6. Рябчикова Т.А. Организация, нормирование и оплата труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.А. Рябчикова. – Электрон. текстовые данные. – Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент, 2014. – 144 с. – 978-5-4332-0168-2. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72151.html>

7. Рябчикова Т.А. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.А. Рябчикова. – Электрон. текстовые данные. – Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. – 113 с. – 2227-8397. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72146.html>

8. Юшин Г.Д. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс / Г.Д. Юшин, Н.Ю. Калинина. – Электрон. текстовые данные. – Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2014. – 178 с. – 978-5-89040-501-2. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30844.html>

9. Организация, нормирование и оплата труда в агропромышленном комплексе. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие / М.К. Жудро [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – Минск: Вышэйшая школа, 2014. – 256 с. – 978-985-06-2326-3. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35513.html>

10. Организация, нормирование и оплата труда на железнодорожном транспорте [Электронный ресурс]: учебное пособие / М.В. Белкин [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте, 2014. – 361 с. – 978-5-89035-709-0. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/45285.html>

Задания для самостоятельной работы

1. Раскройте содержание права на вознаграждение за труд, закрепленное в международных актах.
2. Дайте характеристику существующим в России системам оплаты труда. Изложите правила определения среднего заработка.
3. Назовите виды основных систем оплаты труда. Каков порядок установления систем оплаты труда?
4. Раскройте основные элементы тарифной системы.
5. Дайте общую характеристику новым системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
6. Система оплаты труда в негосударственном секторе экономики.
7. Каким образом организована заработная плата в организациях, финансируемых из бюджетов всех уровней? Оплата труда работников бюджетных организаций.
8. Изложите гарантии оплаты труда в особых условиях. В каких случаях признается, что работа выполняется в особых условиях и как она оплачивается? Как оплачивается работа, выполняемая в условиях, признаваемых отклоняющимися от нормальных условий?
9. Раскройте значение нормирование труда и укажите виды норм труда.
10. Какие гарантии предусмотрены законом при установлении, пересмотре и замене норм труда?

Социально-трудоовые ситуации

Ситуация № 1. Охранник государственной службы охраны Монгун-оол согласно графика заступил на дежурство с 20.00 часов 30 апреля до 08.00 часов 1 мая. Как будет ему оплачена работа за это время?

Ситуация № 2. Дежурный слесарь-сантехник согласно графика смен работал с 20.00 часов субботы до 08.00 часов воскресенья. Как будет ему оплачено это время?

Ситуация № 3. Работник обувной фабрики Опул-оол был уволен с работы по собственному желанию 10 марта. Поскольку в этот день он не работал, то требования о расчете предъявил 14 марта. Но в связи с отсутствием в тот день кассира, ему выпла-

тили всю надлежащую сумму 15 марта. Правомерно ли был проведен расчет?

Ситуация № 4. В связи с задолженностью по алиментам на несовершеннолетних детей, из заработной платы Куулара осуществлялись отчисления в размере 70% заработка. Правомерны ли такие действия?

Ситуация № 5. Работнику АО «Белек» Оюн согласно соглашению с предприятием была предоставлена ссуда в сумме 50000 рублей. В связи с изменениями в организации производства и труда Оюн был уволен. Поскольку при увольнении и расчете заработной платы для покрытия задолженности по ссуде было недостаточно, по приказу директора были проведены отчисления также с выходного пособия. Правомерно ли были проведены отчисления для покрытия задолженности?

Практические задания:

1. Дайте юридически обоснованный ответ на вопросы:

1.1. Какова ответственность работодателя за нарушение законодательства о заработной плате?

1.2. Какие сроки предусмотрены трудовым кодексом РФ при выплате заработной платы, отпускных сумм, расчетов при увольнении.

1.3. Имеет ли право работодатель удержать излишне выплаченные за неотработанные дни отпуска средства с работника, увольняющегося в связи с выходом на пенсию?

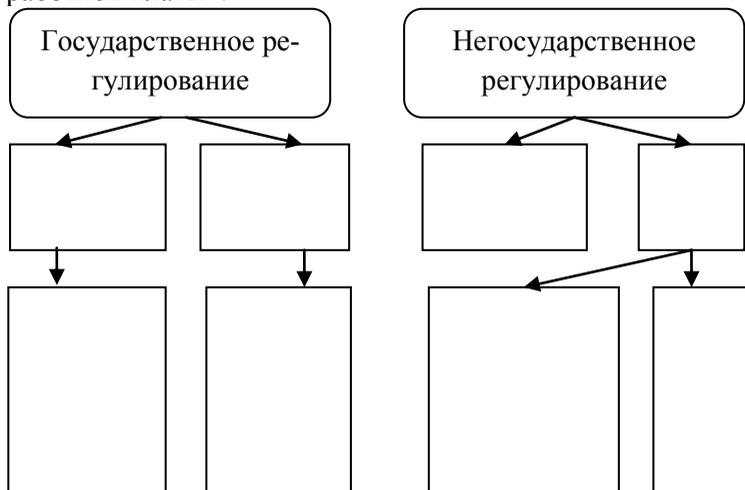
1.4. Обязана ли организация производить доплату работнику, замещающему начальника отдела, находящегося в отпуске?

1.5. Расскажите о возможных удержаниях из заработной платы.

2. Впишите основные отличия заработной платы от трудового дохода, получаемого по гражданско-правовым договорам:

№	Зарплата	Трудовой доход
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

3. Заполните таблицу «Методы правового регулирования заработной платы»:



4. Часовая тарифная ставка рабочего – 150 руб. В соответствии с табелем учета использования рабочего времени за месяц фактически отработано 180 часов. Определите заработную плату работника.

5. Удержание из заработной платы работников производится только в случаях:

1.	Возмещение неотработанного аванса	
2.	Погашение командировочных расходов	
3.	Налоговых платежей	
4.	Излишне выплаченных вследствие счетной ошибки	
5.	При увольнении до окончания года, за который работник получил отпуск	

Тесты

1. Заработная плата выплачивается не ранее чем:

1. Один раз в квартал;
2. Один раз в месяц;
3. Два раза в квартал;
4. Два раза в месяц.

2. При выплате заработной платы работодатель обязан:

1. Ставить в известность о прибыли организации;
 2. Предоставлять сведения о фонде заработной платы организации;
 3. Извещать работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний;
 4. Предоставлять сведения о заработной плате сослуживцев.
3. *Допускается ли оплата труда работника в неденежной форме (например, продукцией предприятия)?*

1. Да;
2. Да, если между работодателем и работником есть согласие по этому вопросу, но при этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы;
3. Да, если у предприятия нет на счетах свободны денежных средств;
4. Нет.

4. *За задержку выплаты заработной платы работодатель несёт материальную ответственность в виде денежной компенсации за каждый день задержки выплаты в размере:*

1. Не ниже одного процента от суммы заработной платы;
2. Не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм;
3. Одной пятой МРОТа;
4. Ниже одной сто трехсотой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм.

5. *Вправе ли работник приостановить работу в случае задержки в выплате ему заработной платы:*

1. Будет привлечен к дисциплинарной ответственности;
2. Да;
3. Нет;
4. Вправе в случае задержки более 15 дней.

6. *Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти не позднее ... со дня подачи работодателю соответствующих документов:*

1. 2-х дней;

2. 3-х дней;
3. Недели;
4. Месяца.
7. *Частичный брак по вине работника:*
 1. Оплачивается по заниженным расценкам;
 2. Оплачивается наравне с годными изделиями;
 3. Оплачивается в полном объеме;
 4. Оплате не подлежит.
8. *Полный брак по вине работника:*
 1. Оплачивается по заниженным расценкам;
 2. Оплачивается по степени годности продукции;
 3. Оплачивается наравне с годными изделиями;
 4. Оплате не подлежит.
9. *Время простоя по вине работника:*
 1. Оплачивается в размере, не менее 23 тарифной ставки;
 2. Оплачивается в размере, не менее 23 средней заработной платы;
 3. Оплачивается в размере, не менее половины средней заработной платы;
 4. Не оплачивается.
10. *Время простоя по независящим от сторон трудовому договору причинам оплачивается:*
 1. Оплачивается в размере, не менее 23 тарифной ставки;
 2. Оплачивается в размере, не менее 23 средней заработной платы;
 3. Оплачивается в размере, не менее половины средней заработной платы;
 4. Не оплачивается.
11. *Время простоя по вине работодателя оплачивается:*
 1. В полном объеме;
 2. В размере, не менее 23 средней заработной платы работника;
 3. В размере, не менее половины заработной платы работника;
 4. В размере, не менее 23 тарифной ставки.
12. *Индексация труда:*
 1. Изменение индекса цен на рынке товаров;
 2. Падение покупательной способности рубля в связи с резким ростом цен на рынке товаров;
 3. Компенсация в целях предотвращения обесценения доходов,

вызванных резким повышением цен товаров на рынке;

4. Дотация доходов в связи с изменением организационно правовой формы собственности.

13. При нарушении уставленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, определяемом:

1. Коллективным договором или трудовым договором, но ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки;
2. Коллективного договором, соглашением, но не ниже 1/365 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки;
3. Трудовым договором, но не ниже 1/183 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

14. На период отстранения заработная плата работнику:

1. Не начисляется;
2. Начисляется не свыше 23 тарифной ставки;
3. Начисляется при отстранении не по вине работника;
4. Начисляется в любом случае.

15. Оплата при сокращении рабочего времени устанавливается:

1. За счет работодателя доплатой недоработанного времени;
2. По объему выполненной работы;
3. В двойном размере;
4. Первые 2 часа в полуторном, последующие в двойном размере.

16. Тарифная система:

1. Совокупность тарифных разрядов работ;
2. Отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям;
3. Совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий;
4. Совокупность тарифных разрядов, определенных в зависимости от сложности работ и квалификационной характеристики работников с помощью тарифных коэффициентов.

17.Тарифная система оплаты труда включает в себя:

1. Постановление правительства о тарифах оплаты труда отдельных категорий работников;
2. Коллективные договоры и соглашения о тарифах;
3. Должностные тарифные оклады, утвержденные работодателем;
4. Тарифные ставки, тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

18.Работа в выходные и праздничные дни оплачивается:

1. В обычном размере;
2. Не менее чем в двойном размере;
3. По соглашению между работником и работодателем;
4. В тройном размере.

19.Работодатель обязан известить работника о введении новых норм труда не позднее чем за ... месяц(а) до их введения:

1. Один;
2. Два;
3. Три;
4. Четыре.

20.При невыполнении норм труда по вине работника, оплата:

1. Производится в 50% от объема выполненной работы;
2. Производится в полном объеме, если не было прямого умысла;
3. Не производится;
4. Производится за фактически выполненную работу.

МОДУЛЬ 8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Гарантии и их классификация:

- а) понятие и виды гарантийных выплат и доплат
- б) гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность

2. Понятие компенсаций и их виды:

- а) компенсационные выплаты при служебных командировках и служебных поездках работников
- б) гарантии и компенсации:
 - работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей;
 - работникам, совмещающим работу с обучением;
 - работникам, связанным с расторжением трудового договора.
- в) возмещение расходов при переезде в другую местность
- г) возмещение расходов при использовании личного имущества работников
- д) другие гарантии и компенсации

Литература:

1. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // «Ведомости СНД и ВС РФ», 22.04.1993, № 16. Ст. 551.
2. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ, 03.08.1998, № 31. Ст. 3803.
3. Постановление Совмина СССР от 15.06.1981 № 667 (ред. от 12.06.1989) «О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность» // Свод законов СССР», т. 2, с. 319.
4. Постановлением Совмина РСФСР от 14.07.1990 № 245 (ред. от 04.03.2003) «Об утверждении Инструкции о порядке и разме-

рах возмещения расходов и выплаты вознаграждения лицам в связи с вызовом в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуру, суд» // СП РСФСР, 1990, № 18. Ст. 132.

5. Постановление Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 (ред. от 07.03.2016) «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета» // СЗ РФ. 2002. № 40. Ст. 3939.

6. Постановление Правительства РФ от 02.04.2003 № 187 (ред. от 07.03.2016) «О размерах возмещения расходов организациями, финансируемых за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность» // СЗ РФ. 2003. № 14. Ст. 1285.

7. Петров А.Я. Гарантии и компенсации. Актуальные вопросы трудового права [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / А.Я. Петров. – Электрон. текстовые данные. – М.: ЭкООнис, 2014. – 420 с. – 978-5-91936-043-8. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35256.html>

8. Петров. А.Я. МРОТ как основная государственная гарантия заработной платы работников // Трудовое право. 2010. № 7. С. 101-111.

9. Симонов В.И. Вопросы теории и практики реализации права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях по новейшему законодательству // Трудовое право. – 2008. – № 10. – С. 42-45.

Задания для самостоятельной работы

1. Что такое гарантии и компенсации в трудовом праве? В каких случаях предоставляются гарантии и компенсации?
2. Что такое гарантийные выплаты и чем они отличаются от заработной платы? В каких случаях они выплачиваются?
3. В каких случаях работники имеют право на получение гарантийных выплат за время исполнения ими государственных и общественных обязанностей?
4. Что такое гарантийные доплаты и когда работники имеют право на их получение?
5. Расскажите о компенсационных выплатах и их назначениях. В каких случаях работникам возмещаются затраты, связанные с исполнением ими трудовых или иных обязанностей?

6. Какие расходы должны возмещаться работнику при направлении в служебную командировку?
7. Какие компенсационные выплаты предусмотрены работникам в связи с переездом в другую местность?
8. Назовите порядок увольнения и производства расчета. Выходные пособия.
9. Перечислите выплаты, на которые у работника возникает право при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников.
10. Что такое гарантии от необоснованных увольнений. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1. Работник-донор после дня сдачи крови для переливания требовал по месту работы предоставления ему, согласно законодательству, дня отдыха. Но в связи со срочным выполнением заказа директором предприятия было отказано в предоставлении такого дня отдыха со ссылкой на то, что этот день будет присоединен к ежегодному отпуску. Правомерны ли действия директора?

Ситуация № 2. Группа слесарей-ремонтников была привлечена в сверхурочные работы на 4 часа. В связи с отсутствием на предприятии средств для дополнительных выплат, по распоряжению директора эти работы были компенсированы путем предоставления одного отгула. Правомерно ли это?

Ситуация № 3. Слесарь плодосборника Буян-оол был уволен с работы 1 апреля. В этот день он не работал и обратился с требованием о расчете 15 апреля. Но в связи с болезнью кассира и отсутствием средств на предприятии он получил надлежащую ему сумму 5 мая. Поскольку за это время он не смог трудоустроиться, то обратился в суд с иском о взыскании с предприятия в его пользу компенсации в размере среднего заработка за время задержки выплаты зарплаты при увольнении с 1 апреля по 5 мая. Какое решение должен принять суд?

Ситуация № 4. Куулар живет и работает в Тоджинском районе. В командировке на юге он заболел. В каком размере должны Куулару выплачиваться пособие по временной нетрудоспособности?

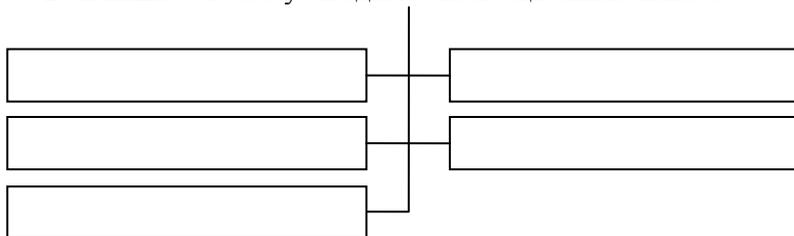
Ситуация № 5. Оюн проработала по договорам гражданско-правового характера в одном из структурных подразделений практически 2 года без перерыва, после чего была принята на постоянную работу. Имеет ли Оюн право на компенсацию за неиспользованный отпуск?

Практические задания:

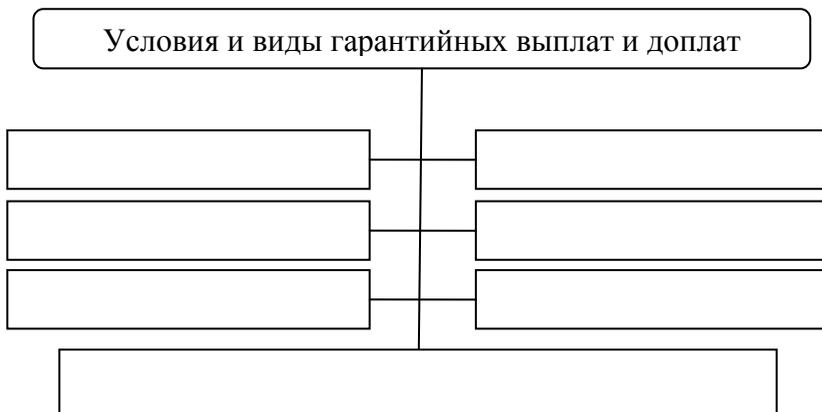
1. Подлежат ли освобождению от работы с сохранением среднего заработка работники в случае вызова (направления) их:

- на заседание профкома для решения вопроса об увольнении другого работника;
- для работы членом избирательной комиссии;
- в военкомат для медицинского освидетельствования;
- в суд: свидетелем, истцом, ответчиком, присяжным заседателем;
- для работы в комиссии по трудовым спорам;
- для участия в научной конференции по профилю работы сотрудника;
- для прохождения обучения по безопасности труда;
- в прокуратуру: свидетелем, подозреваемым, потерпевшим?

2. Впишите в схему «Виды компенсационных выплат»:



3. Впишите в схему правовые нормы, регулирующие виды и условия гарантийных выплат и доплат:



4. Из каких источников будет выплачен заработок в этих случаях?

5. Отметьте, где выходное пособие выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

1.	Несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации	
2.	Признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	
3.	Отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора	
4.	Собственным желанием работника в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора	
5.	Призывом работника на военную службу.	

Тесты

1. *Гарантии – это:*

1. Денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК и другими федеральными законами;

2. Средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

2. *Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, не распространяются на:*

1. Всех лиц воспитывающих детей без матери;

2. Дедушек и бабушек;

3. Братьев и сестер;

4. Опекун (попечителей) несовершеннолетних.

3. *Трудовое право в вопросах компенсационных и гарантийных выплат смежно с правом:*

1. Гражданским;

2. Административным;

3. Социального обеспечения;

4. Аграрным.

4. *В каком размере выплачивается выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу:*

1. В размере среднемесячного заработка;

2. В размере 2-х недельного среднего заработка;

3. Не выплачивается;

4. В размере 3-х месячного среднего заработка.

5. *В каком размере выплачивается выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем:*

1. В размере среднемесячного заработка;

2. В размере 2-х недельного среднего заработка;

3. Не выплачивается;

4. В размере 3-месячного среднего заработка.

6. *В каком размере выплачивается выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с отказом работника*

от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора:

1. В размере среднемесячного заработка;
 2. В размере 2-х недельного среднего заработка;
 3. Не выплачивается;
 4. В размере 3-месячного среднего заработка.
7. *Компенсация при использовании с согласия работодателя своего личного имущества, использованного в интересах производства выплачивается в размере:*

1. Фактического износа;
 2. Определяемом Правительством РФ;
 3. Определяемом работодателем с учетом мнения профсоюза;
 4. Определяемом договором между сторонами.
8. *При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются (не компенсация):*

1. Только сохранение места работы (должности) и среднего заработка;
2. Только сохранение места работы (должности) и возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;
3. Сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой

9. *Направление в служебные командировки работника до 18 лет:*

1. Допускается только с их письменного согласия;
2. Не разрешается;
3. Разрешается только с согласия профсоюза;
4. Допускается если нет медицинских противопоказаний.

10. *Работник может получить денежную компенсацию за неиспользованные ранее отпуска без увольнения с работы:*

1. Только если по соглашению сторон все эти отпуска объединены в один и только часть такого отпуска, превышающую 28 календарных дней;
2. Только за очередной ежегодный отпуск за текущий год;
3. За все неиспользованные отпуска;
4. Только за часть отпуска, превышающую 28 календарных дней.

11. *Замена ежегодного отпуска денежной компенсацией:*

1. Допускается;
2. Не допускается;

3. Допускается в части, превышающей 28 календарных дней;
 4. Допускается в части, превышающей 14 календарных дней.
12. *Размер возмещения расходов, связанных с использованием работником личного имущества, определяется:*
1. Трудовым законодательством;
 2. Профсоюзными органами организации;
 3. Работодателем;
 4. Соглашением работника с работодателем.
13. *При расторжении трудового договора в связи с сокращением штата работников работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере:*
1. Должностного оклада;
 2. Двухнедельного заработка;
 3. Не ниже среднемесячного заработка.
14. *Выходное пособие работникам при расторжении трудового договора по инициативе работника:*
1. Выплачивается в размере двухмесячного среднего заработка;
 2. Выплачивается в размере среднего месячного заработка;
 3. Выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка;
 4. Не выплачивается.
15. *При увольнении, по какому из перечисленных оснований закон обязывает работодателя выплатить работнику выходное пособие?*
1. Сокращение штатов;
 2. Не избрание на выбранную должность;
 3. Не прошедшего испытательный срок;
 4. Признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением.
16. *Работодатель не обязан выплачивать выходное пособие, если трудовой договор расторгается в случае:*
1. Не избрание на выбранную должность;
 2. Призыва работника на военную службу;
 3. Отказа от перевода на работу в другую местность;
 4. Отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора.
17. *Конкретные размеры возмещения расходов при переезде работника по предварительной договоренности с работодателем в другую местность:*

1. Определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
2. Определяются соглашением сторон трудового договора;
3. Определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть меньше размеров, установленных Трудовым кодексом РФ.

18. При привлечении работников к исполнению государственных или общественных обязанностей в рабочее время:

1. Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности);
2. Работодатель не обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности);
3. Работодатель обязан освободить работника от работы без сохранения за ним места работы (должности)
4. Работодатель не обязан освободить работника от работы без сохранения за ним места работы (должности)

19. По общему правилу, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются:

1. При получении образования любого уровня независимо от количества раз;
2. При получении образования соответствующего уровня впервые;
3. Только при получении основного общего и высшего образования впервые;
4. При получении образования любого уровня, но не более двух раз.

20. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности:

1. Наряду с заработной платой за период временной нетрудоспособности;
2. Наряду с заработной платой за период временной нетрудоспособности, но не более 50% заработной платы;
3. Наряду с заработной платой за период временной нетрудоспособности, но не более 75% заработной платы;
4. Без выплаты заработной платы за период временной нетрудоспособности.

МОДУЛЬ 9. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Понятие дисциплины труда и ее обеспечение:
 - а) сущность правопорядка в сфере труда, сочетание материальных и моральных стимулов в труде
 - б) особенности метода правового регулирования дисциплины труда
 - в) обязанности сторон трудового договора по обеспечению дисциплины труда
2. Правила внутреннего трудового распорядка:
 - а) правовое регулирование ПВТР. Уставы о дисциплине
 - б) должностные инструкции
 - в) правила технической эксплуатации
3. Поощрения работников за труд:
 - а) меры поощрения за успехи в работе
 - б) поощрения за особые трудовые заслуги (награждения)
 - в) льготы и преимущества для работников, успешно и добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности
4. Дисциплинарная ответственность работников:
 - а) понятие дисциплинарного проступка
 - б) понятие дисциплинарной ответственности
 - в) виды дисциплинарной ответственности: общая и специальная
5. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности
 - а) порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий
 - б) дисциплинарная ответственность по ПВТР
 - в) специальная дисциплинарная ответственность
 - г) дополнительные меры воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины

Литература:

1. Указ Президента РФ от 06.06.1996 г. № 810 «О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы»: // СЗ РФ. – 1996. – № 24. Ст. 2868.
2. Указ Президента РФ от 16.11.1998 г. № 1396 (ред. от 30.09.2012) «Об утверждении дисциплинарного устава тамо-

женной службы Российской Федерации» // СЗ РФ, № 47, 23.11.1998, ст. 5742.

3. Указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 (ред. от 20.06.2017) «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы РФ» (вместе с «Положением о государственных наградах РФ, статутами орденов РФ, положениями о знаках отличия РФ, медалях РФ, почетных званиях РФ, описаниями названных государственных наград РФ и нагрудных знаков к почетным званиям РФ») // СЗ РФ, 13.09.2010, № 37. Ст. 4643.

4. Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 (ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003) «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации»: // собрание актов Президента и Правительства РФ. 31.08.1992, № 9. Ст. 608.

5. Лебедев В.М., Фахрутдинова Т.М., Чернышова И.В. Внутренний трудовой распорядок организации. – М.: Статус. 2008. – 128 с.

6. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Дисциплина труда: что нужно знать работнику и работодателю. М.: Библиотечка «Российской газеты», – 2015. Вып. 13. – 176 с.

Задания для самостоятельной работы

1. Что означает понятие правопорядок в сфере труда? Дайте определение понятию дисциплины труда, расскажите о ее значении. Какое понятие шире: «дисциплина труда» или «производственная дисциплина»?

2. Какова правовая основа трудовой дисциплины? Каковы методы обеспечения дисциплиной труда?

3. Что понимается под поощрением работников за труд? Какие меры поощрения работников предусмотрены нормами трудового права? Какие виды поощрений за труд могут использовать Президент РФ, Правительство РФ, министерства и ведомости?

4. Что понимается под дисциплинарной ответственностью в сфере труда? Каковы виды дисциплинарной ответственности по российскому трудовому праву? Их отличительные признаки.

5. Что является дисциплинарным проступком? Назовите меры

дисциплинарного взыскания, предусмотренные законодательством.

6. Какими правами обладает представительный орган работников при нарушении трудового законодательства руководителем организации?

7. Что следует понимать под внутренним трудовым распорядком организации? Какие нормативные правовые акты регулируют такой распорядок? Каков порядок принятия ПВТР. Их содержание?

8. Каков порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий? В каких случаях увольнение является дисциплинарным взысканием?

9. В течение какого срока работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности?

10. В чем заключаются особенности привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей?

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1. Правилами внутреннего трудового распорядка частного предприятия «Монгун», разработанными и утвержденными единолично директором предприятия, предусматривалось применение таких дисциплинарных взысканий, как замечание, предупреждение о несоответствии занимаемой должности, увольнение. Дайте правовую оценку этим правилам. Каким является порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка?

Ситуация № 2. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей приказом по организации работнице Донгак была объявлена благодарность, и одновременно она была награждена ценным подарком. Возможно ли объявление одновременно двух видов поощрений? Какие виды поощрений, применяемые к работникам, предусмотрены ТК РФ и подзаконными нормативными актами?

Ситуация № 3. Работник не вышел на работу и не сообщил о причинах своего отсутствия. По выходу на работу он не дает никаких объяснений по поводу отсутствия. На следующий день он берет больничный лист, о чем ставит директора школы в из-

вестность. Директор школы применяет дисциплинарное взыскание (выговор) к работнику за совершенный проступок. Правильно ли действовал директор?

Ситуация № 4. Иргит А.М. отозвали из отпуска, но он не мог прервать отпуск по соображениям личного свойства и не вышел на работу. Когда отпуск закончился и Иргит А.М. вышел на работу, то узнал, что администрация расценила поступок работника как нарушение трудовой дисциплины и ему объявлен выговор. Права ли администрация?

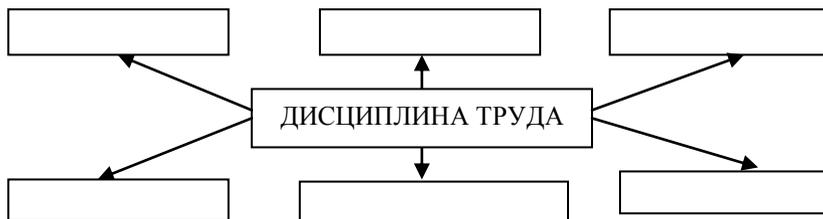
Ситуация № 5. 15 января бухгалтером Салчак по небрежности была неправильно оформлена накладная на выдачу материальных ценностей. В результате чего предприятию нанесен материальный вред на сумму 50000 руб. Этот факт было выявлен во время аудиторской проверки 30 июля этого же года, а 5 августа этого же года приказом директора предприятия Салчак был объявлен выговор. Правомерно ли примененное взыскание?

Практические задания:

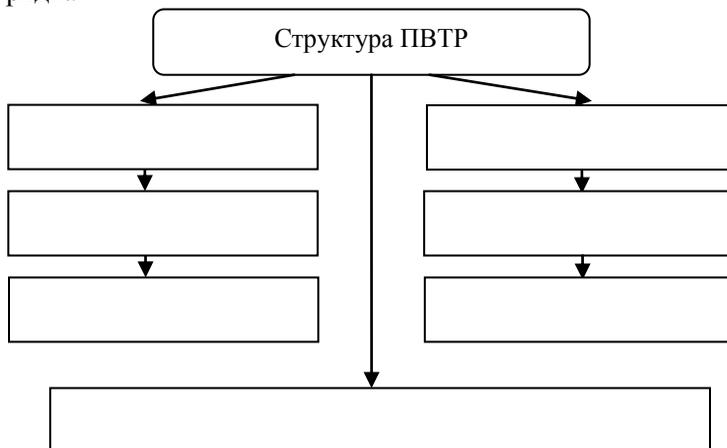
1. Дайте юридически обоснованный ответ на вопросы:
 - 1.1. Какую дисциплинарную ответственность несут руководители организации за нарушение трудового законодательства по отношению к своим работникам?
 - 1.2. Приведите примеры морального поощрения работника. Какие меры поощрения работника рационально применять?
 - 1.3. Возможно ли одновременно применить к директору предприятия выговор и штраф за отказ от заключения коллективного договора?
 - 1.4. Работнику в качестве дисциплинарного взыскания применено «строгое предупреждение». Является ли такое взыскание правомерным.
 - 1.5. Какие нарушения трудовых обязанностей тк рф относит к числу грубых, за однократное совершение которых может последовать увольнение работника?
2. Составьте алгоритм применения работодателем взыскания работнику за совершенный проступок.
3. В какой последовательности должен работодатель применить дисциплинарное взыскание работнику:

а)ознакомление с приказом	
б)обнаружение проступка	
в)издание приказа	
г)истребование от работника объяснений	
д)установление пределов дисциплинарной ответственности, порядок наложения дисциплинарных взысканий	

4. Впишите в схему «Виды дисциплины труда»



5. Впишите в схему «Правила внутреннего трудового распорядка»



Тесты

1. *Дисциплинарный проступок – это:*

1. Противоправное, виновное действие, посягающее на установленный порядок управления;
2. Противоправное, виновное общественно опасное деяние;
3. Противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее

исполнение работником своих трудовых обязанностей;

4. Противоправное, виновное причинение ущерба работодателю.

2. *Работодатель, при поступлении заявления от представительного органа работников о нарушении руководителем организации законов или нормативных актов о труде:*

1. Обязан его рассмотреть и сообщить представительному органу работников о результатах;

2. Обязан его рассмотреть и если факты подтвердятся, вправе применить к руководителю дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения;

3. Обязан его рассмотреть и если факты подтвердятся, обязан применить к руководителю дисциплинарной меры вплоть до увольнения;

4. Вправе не рассматривать указанное заявление.

3. *Кроме общих дисциплинарных взысканий к государственным служащим могут быть применены следующие взыскания:*

1. О признании профессионально непригодным;

2. О несоответствии занимаемой должности;

3. Предупреждение о недопустимости повторного нарушения;

4. Предупреждение о неполном должностном соответствии.

4. *Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством – это:*

1. Соблюдение правил, установленных в организации;

2. Выполнение требований и указаний работодателя;

3. Соблюдение техники безопасности на предприятии;

4. Дисциплина труда.

5. *Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение:*

1. Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

2. Или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

3. Работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей;

4. Или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей.

6. *Кто утверждает правила внутреннего трудового распорядка организации:*

1. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников организации;
2. Работодатель;
3. Общее собрание трудового коллектива;
4. Председатель профсоюзной организации.

7. *Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель:*

1. Обязан поощрить по просьбе представительного органа работников;
2. Имеет право поощрить с учетом мнения представительного органа работников организации;
3. Имеет право поощрить по собственному усмотрению.

8. *Все ли виды поощрений записываются в трудовую книжку работника:*

1. Да;
2. Нет;
3. По просьбе работника;
4. Только объявленные приказом руководителя организации или государственные.

9. *Можно ли работнику применить несколько мер поощрения за одно достижение в работе:*

1. Да;
2. Нет;
3. Да, если это предусмотрено коллективным договором.

10. *К дисциплинарным взысканиям по ТК РФ относится:*

1. Строгий выговор;
2. Возмещение причиненного прямого действительного ущерба;
3. Увольнение;
4. Штраф.

11. *Дисциплинарное взыскание, не связанное с увольнением может быть обжаловано:*

1. В профсоюзную организацию;

2. На общее собрание трудового коллектива;
3. В вышестоящую инстанцию;
4. В государственную инспекцию труда и органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

12. Проголом считается отсутствие на рабочем месте в течение:

1. Двух часов без уважительных причин;
2. Не выход на работу без уважительной причины;
3. Отсутствие четыре часа подряд без уважительных причин на рабочем месте;
4. Времени, предусмотренного коллективным договором.

13. В какой срок после появления на работе работника в состоянии алкогольного опьянения работодатель может его уволить за это:

1. В течение одного месяца;
2. В течение трех месяцев;
3. В течение шести месяцев;
4. В течение одного года.

14. Дисциплинарное взыскание применяется по общему правилу не позднее:

1. Двух недель со дня обнаружения проступка;
2. Одного месяца со дня обнаружения проступка;
3. Шести недель со дня обнаружения проступка;
4. Одного года со дня обнаружения проступка.

15. В течение какого срока со дня совершения проступка на работника может быть наложено дисциплинированное взыскание, если проступок обнаружен в процессе ревизии финансово-хозяйственной деятельности организации:

1. 6 месяцев;
2. Одного года;
3. Двух лет;
4. Трех лет.

16. Непредставление работником объяснение причин нарушения трудовой дисциплины:

1. Является препятствием для применения дисциплинарного взыскания;
2. Не считается грубым нарушением трудовой дисциплины;

3. Не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания;

4. Считается грубым нарушением трудовой дисциплины.

17. Дисциплинарное взыскание не может быть применено, если после совершения дисциплинарного проступка прошло:

1. 1 месяц;

2. 3 месяца;

3. 6 месяцев;

4. 2 года.

18. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается:

1. День фактического совершения проступка;

2. День, когда о совершенном проступке стало известно лицу, наделенному правом налагать дисциплинарное взыскание;

3. День, когда о совершенном проступке стало известно непосредственному руководителю работника, независимо от того, наделено оно правом наложения дисциплинарного взыскания;

4. День, когда о совершенном проступке стало известно руководителю организации или его заместителю.

19. Если в течение ... со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания:

1. Одного года;

2. Одного месяца;

3. Шести месяцев;

4. Двух лет.

20. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен:

1. Согласовать наложение взыскания с профсоюзной организацией;

2. Заблаговременно уведомить работника;

3. Сообщить в правоохранительные органы о дисциплинарном проступке работника

4. Затребовать от работника письменное объяснение.

МОДУЛЬ 10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ПРАВА

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Основание и общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового права:

- а) понятие материальной ответственности сторон трудового права
- б) условия наступления материальной ответственности работника и работодателя

2. Материальная ответственность работника:

- а) материальная ответственность работника по нормам трудового права и ее отличие от имущественной ответственности в гражданском праве
- б) отличие материальной ответственности работника от иных видов юридической ответственности: дисциплинарной, административной, уголовной

3. Порядок возмещения ущерба:

- а) основания возникновения материальной ответственности работника
- б) условия привлечения работника к материальной ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника
- в) виды материальной ответственности работника: ограниченная, полная, индивидуальная, коллективная (бригадная)
- г) определение размера ущерба, причиненного работником работодателю, порядок возмещения ущерба

4. Материальная ответственность работодателя:

- а) незаконное лишение работника возможности трудиться
- б) причинение ущерба имуществу работника
- в) задержка выплаты работнику заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

Литература:

1. Федеральный закон от 12.07.1999 № 161-ФЗ (ред. от 18.07.2017) «О материальной ответственности военнослужащих» // СЗ РФ, 19.07.1999, № 29, ст. 3682.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ, – № 1, – 2007.
3. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности) // Российская газета, № 25, 08.02.2003.
4. Берг О. Материальная ответственность в трудовых отношениях // Кадровый вопрос: электрон. журн. – 2015, – № 3 – С. 39-44.
5. Грачева Е.Ю., Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Правовое положение материально ответственных лиц в сфере труда: науч.-практич. пособие. – М.: Проспект, – 2012. – 208 с.
6. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практич. пособие. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект. 2008. – 272 с.
7. Ключков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие. // М.: Проспект, 2016. – 240 с.
8. Мачянские Л. Особенности привлечения работника к полной материальной ответственности // Трудовое право. – 2013 – № 2. – С. 59-70.

Задания для самостоятельной работы

1. Раскройте понятие материальной ответственности по нормам трудового права, ее значение и назовите отличие такой ответственности от имущественной ответственности по нормам гражданского права.

2. Назовите нормативные акты о материальной ответственности сторон трудового договора. Раскройте условия материальной ответственности сторон трудового договора
3. Каковы виды материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю? В каких случаях материальная ответственность работника исключается? Раскройте понятие ограниченной материальной ответственности работников. Назовите случаи наступления полной материальной ответственности работников.
4. При каких условиях вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность работников?
5. Как определяется размер ущерба, причиненного работниками работодателю?
6. Раскройте порядок взыскания ущерба, причиненного работником работодателю.
7. Назовите случаи, когда в соответствии с законодательством работодатель несет материальную ответственность перед работником? В каких случаях работодатель обязан компенсировать работнику моральный вред?
8. В чем особенности привлечения к материальной ответственности руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера?
9. Назовите отличительные признаки материальной ответственности в трудовом праве и имущественной ответственности по нормам гражданского права.
10. В каких случаях руководитель организации или другое должностное лицо могут быть привлечены к материальной ответственности за незаконное увольнение работника?

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1. Директор магазина Ооржак в результате халатного отношения к своим обязанностям причинил магазину ущерб в сумме 10000 рублей. Материально-ответственным лицом он не являлся. По факту хищения товаров следственные органы провели расследование и установили в действиях Ооржака признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке. Но, учитывая, что Ооржак ранее не судим, имеет на иждивении трех малолетних детей и освобожден от занимаемой должности, уго-

ловное дело было прекращено. Какую материальную ответственность и в каком порядке будет нести Ооржак?

Ситуация № 2. Согласно приказу директора государственного предприятия «Тывасвязь» ответственным лицом за сохранность материальных ценностей в помещении бухгалтерии была назначена главный бухгалтер Хертек. В связи с тем, что в течение выходных дней с помещения бухгалтерии при неизвестных обстоятельствах исчез персональный компьютер стоимостью 15000 руб., директор предприятия обратился с исковым заявлением в суд о взыскании с главного бухгалтера полной стоимости компьютера. Какое решение должно принять суд?

Ситуация № 3. В результате ненадлежащего исполнения охранником Полат своих функциональных обязанностей по охране объекта, с помещения склада частного предприятия неизвестным было похищено материальных ценностей на сумму 3000 руб. Может ли Полат быть привлечен к материальной ответственности? При каких условиях он будет возмещать вред в полном объеме?

Ситуация № 4. Аудиторской проверкой 20 апреля в 2018 году было установленный, что 10 сентября в 2017 году по приказу начальника ремонтно-строительного управления были совершены лишние денежные выплаты работникам этого управления, в результате чего РСУ был нанесен материального ущерб. В связи с тем, что начальник РСУ добровольно возместить нанесенный ущерб отказался, директор треста обратился 15 февраля в 2019 году с иском в суд о взыскании с начальника РСУ материального ущерба. Будет ли рассмотрено это дело в суде?

Ситуация № 5. Директор аптеки ЗАО «Сибирь» отказался от предложения Совета директоров подписать договор о полной материальной ответственности, мотивируя свой отказ следующим:

Во-первых, директор не может контролировать и обеспечить сохранность всего имущества, находящегося в зале и на складе аптеки.

Во-вторых, при приеме директора на работу в 2017 году никаких предложений о подписании подобного договора со стороны Совета директоров не было.

В-третьих, с работниками аптеки заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, поэтому в заключение договора о полной материальной ответственности с директором нет необходимости. Кто прав в данном споре? Как разрешить ситуацию, если необходимость подписания с работником договора о полной материальной ответственности возникла после заключения с ним трудового договора?

Практические задания:

1. Дайте юридически обоснованный ответ на вопросы:

1.1. Что делать работнику, если с него удержали стоимость утраченного инструмента как нового, хотя он им проработал почти год?

1.2. Имеет ли право администрация обязывать всех работников заключить с ней договор о коллективной материальной ответственности?

1.3. Как высчитываются процент компенсации за задержку заработной платы?

1.4. Вправе ли уволенный работник требовать от работодателя помимо процентов, установленных ст. 236 тк рф, еще и индексацию причитающихся ему сумм, не полученных своевременно по вине работодателя?

1.5. Как быть, если в связи с травмой работник получал платежи по возмещению вреда, причиненного здоровью, но платежи были прекращены в связи с ликвидацией предприятия?

2. Впишите отличия материальной ответственности по трудовому праву от имущественной ответственности по гражданскому праву.

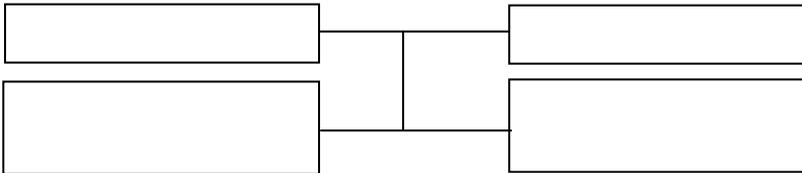
ПРИЗНАКИ	МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	ИМУЩЕСТВЕННАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
По субъекту		
Условия наступления		
Основания ответственности		
Размер возмещения		

3. Впишите в какой последовательности должно осуществляться наложение материального взыскания:

а)установление пределов материальной ответственности работника	
б)истребование письменных объяснений от работника	
в)взыскание причиненного ущерба	
г)установление размера причиненного ущерба	

4. Составьте типовую форму договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

5. Составьте схему «Условия наступления материальной ответственности».



Тесты

1. Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться:

1. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему;
2. Локальными нормативными актами;
3. Дополнениями к трудовому договору или прилагаемыми к трудовому договору соглашениями гражданско-правового характера.

2. Полная материальная ответственность наступает в случаях:

1. Предусмотренных трудовым договором;
2. Предусмотренных коллективным договором;
3. Если ущерб наступил по халатности работника;
4. Прямого умысла со стороны работника.

3. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора возникают когда:

1. Работник нарушил условия трудового договора;
2. Одной из сторон трудового договора нанесен материальный ущерб;

3. Ущерб нанесен государству;
4. Ущерб нанесен третьим лицам.
4. *Материальная ответственность одновременно с дисциплинарной:*
 1. Допускается по усмотрению суда;
 2. Допускается при грубых дисциплинарных проступках;
 3. Допускается;
 4. Не допускается.
5. *Коллективная материальная ответственность за причинение ущерба:*
 1. Допустима с разрешения профсоюзных органов;
 2. Возможно, если предусмотрено коллективным договором;
 3. Возникает на основании письменного договора, который заключается со всеми членами коллектива;
 4. Запрещена трудовым договором.
6. *Несовершеннолетние работники могут быть привлечены к полной материальной ответственности:*
 1. При умышленном причинении вреда;
 2. Ни при каких обстоятельствах не могут быть привлечены к полной материальной ответственности;
 3. На общих основаниях с остальными категориями работников;
 4. При заключении с ними соглашения о полной материальной ответственности.
7. *Укажите правильный ответ, в котором указаны все виды материальной ответственности работников:*
 1. Ограниченная, средняя, полная;
 2. Полная и частичная;
 3. Полная и ограниченная;
 4. Только полная.
8. *Договор о полной индивидуальной материальной ответственности не может заключаться:*
 1. С продавцом;
 2. С заведующим складом;
 3. С несовершеннолетним;
 4. С инвалидом.
9. *В каком размере работник должен нести ограниченную материальную ответственность?*

1. В полном объеме;
2. Не более среднего заработка работника;
3. В размере, установленном приговором суда;
4. В размере 1/3 от нанесенного ущерба.

10. Пределы ограниченной материальной ответственности работника перед работодателем – это:

1. Всем своим имуществом;
2. 100 МРОТ;
3. Средний месячный заработок;
4. 60 тысяч рублей.

11. Работник за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну, может нести полную материальную ответственность в случаях:

1. Предусмотренных коллективным договором;
2. Предусмотренных трудовым договором;
3. Разглашения государственной тайны;
4. Предусмотренных федеральными законами.

12. Полная материальная ответственность состоит в обязанности работника возместить работодателю:

1. Прямой ущерб и упущенную выгоду;
2. Материальные потери;
3. Восстановить имущество полностью;
4. Причиненный ущерб в полном объеме.

13. За ущерб, возникшей у работодателя в результате возмещения им ущерба третьим лицам, работник несет материальную ответственность:

1. Как за прямой действительный ущерб;
2. Только в случаях, предусмотренных трудовым договором;
3. Только в случаях, предусмотренных коллективным договором;
4. Ответственности не несет.

14. Размер причиненного ущерба определяется:

1. Реально понесенными потерями и упущенной выгодой;
2. Профсоюзной организацией;
3. По фактическим потерям, исчисленным из реального уменьшения имущества;
4. Трудовым коллективом.

15. В случаях, если работник нанес ущерб работодателю не при исполнении трудовых обязанностей, работник несет:

1. Ответственности не несет;
2. Полную материальную ответственность;
3. Ограниченную материальную ответственность;
4. Полную материальную ответственность, если такая ответственность предусмотрена трудовым договором.

16. Распоряжение о взыскании материального ущерба может быть сделано работодателем:

1. Не позднее одного месяца с момента окончательного установления размера ущерба;
2. В любое время;
3. Не позднее одного года после совмещения действий, причинивших ущерб работодателю;
4. Только до увольнения работника.

17. Взыскание ущерба, не превышающего средней заработной платы, производится:

1. По распоряжению администрации организации с разрешения профсоюза;
2. По распоряжению работодателя;
3. По решению комиссии по трудовым спорам;
4. По решению суда.

18. Размер возмещения расходов, связанных с использованием работником личного имущества, определяется:

1. Трудовым законодательством;
2. Профсоюзными органами организации;
3. Работодателем;
4. Соглашением работника с работодателем.

19. По общему правилу работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб:

1. В полном объеме;
2. В двойном объеме;
3. В объеме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ;
4. В объеме прямого действительного ущерба, но не более 50 МРОТ.

20. Материальную ответственность работодателя перед работником не предусмотрено в случае:

1. Возмещение морального вреда, причиненного работнику;
2. Задержки выплаты заработной платы;
3. Ущерб, причиненного работнику при следовании на работу на общественном транспорте;
4. Ущерб, причиненного работнику при следовании на работу на транспорте, представленном организацией.

МОДУЛЬ 11. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Понятие и содержание охраны труда, ее значение:
 - а) государственная политика в области охраны труда
 - б) обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охране труда
 - в) законодательство и стандарты по технике безопасности
 - г) право работника на охрану труда, его гарантии
2. Организация охраны труда:
 - а) общие (сквозные) и отраслевые правила по технике безопасности
 - б) требования охраны труда
 - в) обеспечение прав работников на охрану труда и обязанности работодателя по его обеспечению
 - г) меры индивидуальной защиты от профессиональных заболеваний и производственных травм (спецодежда, индивидуальные приспособления, лечебно-профилактическое питание)
3. Несчастные случаи:
 - а) расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний
 - б) дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников
 - в) охрана труда женщин

г) охрана труда молодежи

Литература:

1. Конвенция № 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СЗ РФ, 10.12.2001, № 50, ст. 4652.
2. Кодекс РФ об административных правонарушениях» от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп. вступ. в силу с 10.08.2017) Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ» // СЗ РФ, 07.01.2002, № 1(ч.1), ст.1.
3. Федеральный закон от 19.12.2016 № 419-ФЗ «Об страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ, 26.12.2016, № 52 (часть V), ст. 7468.
4. Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда // СЗ РФ, 10.01.2011, № 2, ст. 342.
5. «Методические рекомендации по разработке инструкций по охране труда» (утв. Минтрудом РФ от 13.05.2004) // «Библиотека инженера по охране труда», № 1, 2005.
6. Справочная информация: «Перечень правил и инструкций по охране труда» (Материала подготовлен специалистами КонсультантПлюс).
7. Бикметов Р.И., Кирсанов Р.В., Тишин Р.В. Комментарий к разделу X «Охрана труда» Трудового кодекса РФ» (постатейный) // СПС КонсультантПлюс. – 2015.
8. Захаров, М.Л. Социальное страхование в России: прошлое, настоящее и перспективы развития (трудоые пенсии, пособия, выплаты пострадавшим на производстве). М.: Проспект, 2015. – 312 с.
9. Лушников, А.М. Охрана труда и трудовправовой контроль (надзор). / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. М.: Проспект, 2015. – 248 с.

10. Семенихин, В.В. Охрана труда (2-е издание, переработанное и дополненное). М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2014. – 523 с.

Задания для самостоятельной работы

1. Дайте общую характеристику законодательства об охране труда. Обеспечение прав работников на здоровые и безопасные условия труда.
2. Каковы основные понятия категорий охраны труда, закрепленные в ст. 209 ТК РФ? Каковы основные принципы охраны труда? Раскройте содержание права работника на охрану труда и его гарантии.
3. Какие органы участвуют в правовом обеспечении охраны труда?
4. Специальные правила по охране труда женщин и других лиц с семейными обязанностями, молодежи, лиц с ограниченной трудоспособностью. Расскажите о специальных правилах охраны труда женщин.
5. Расскажите о роли коллективных договоров и соглашений в обеспечении прав работников на здоровые и безопасные условия труда.
6. Каков порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве? Каковы особенности расследования тяжелого несчастного случая на производстве?
7. Какие выплаты причитаются работнику при получении производственной травмы или профессионального заболевания?
8. В каких случаях и каких пределах может быть уменьшен размер причитающихся работнику выплат в связи с трудовым увечьем либо иным повреждением здоровья?
9. Из каких источников производится возмещение вреда, причиненного здоровью работника?
10. Какова ответственность работодателя за необеспечение здоровых и безопасных условий труда?

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1. В связи с истечением срока носки специальную одежду, Аракчаа попросил администрацию строительной фирмы заменить ее на новую одежду. Администрация отказалась, мотивируя тем, что фактический срок носки не истек, так как время нахождения Аракчаа в командировке и в отпуске не

включается в срок носки спецодежды. Правомерны ли действия администрации?

Ситуация № 2. Маляр-штукатур РСУ Салчак обратилась к начальнику РСУ Оюну с просьбой перевести ее, в связи с беременностью, на более легкую работу согласно медицинскому заключению. Но начальник РСУ, ссылаясь на отсутствие на строительстве более легкой работы, отказал ей в этом. Правомерен ли отказ начальника РСУ? Каким образом в этом случае должен быть решен вопрос?

Ситуация № 3. Во время проверки соблюдения законодательства о труде на машиностроительном заводе государственным инспектором по охране труда были выявлены такие факты:

- несовершеннолетние принимаются на работу без предыдущего медицинского осмотра;
- к сверхурочным работам и работам в выходные дни допускаются, по их согласию, женщины, которые имеют детей в возрасте до трех лет;
- пятнадцатилетняя Мортай-оол работает курьером по четыре часа в день при пятидневной рабочей неделе;
- трем несовершеннолетним работникам предусмотрено предоставление ежегодного отпуска вопреки их желанию в ноябре.

Какие с указанных фактов являются нарушением законодательства об охране труда?

Ситуация № 4. Дежурный электрик завода железобетонных изделий Монгун-оол за собственные средства приобрел на рынке специальные резиновые рукавицы, поскольку ему на заводе они не были выданы в сроки, установленные нормами. Будут ли ему компенсированы эти расходы?

Ситуация № 5. Шлифовщица мебельной фабрики Донгак неоднократно нарушала требования по инструкции по охране труда. 20 ноября 2018 г. В период осмотра цеха начальник увидел, что Донгак выполняет работу и не пользуется специальными перчатками. За нарушение правил техники безопасности ей был объявлен строгий выговор. Этим же приказом Оюн, начальник цеха, где работала Донгак, была переведена в рабочие за недостатки в соблюдении правил охраны труда. Право-

мерны ли действия начальника мебельной фабрики и начальника цеха Оюн?

Практические задания:

1. Дайте юридически обоснованный ответ на вопросы:

1.1. Каковы обязанности работодателя в области охраны труда?

1.2. Какова организация охраны труда?

1.3. Какими правами обладают работники в сфере охраны их труда?

1.4. Какие дополнительные гарантии установлены законодательством для обеспечения охраны труда лиц моложе 18 лет?

1.5. В чем заключаются особенности охраны труда лиц с семейными обязанностями, а также лиц с пониженной трудоспособностью?

2. Впишите перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда:

Наименование актов	Наименование органа исполнительной власти, утвердившего НПА
	Минтруд РФ
	Федеральные органы исполнительной власти
	Госгортехнадзор РФ Госатомнадзор РФ

3. Заполните схему «Обеспечение прав работников на здоровые и безопасные условия труда»:

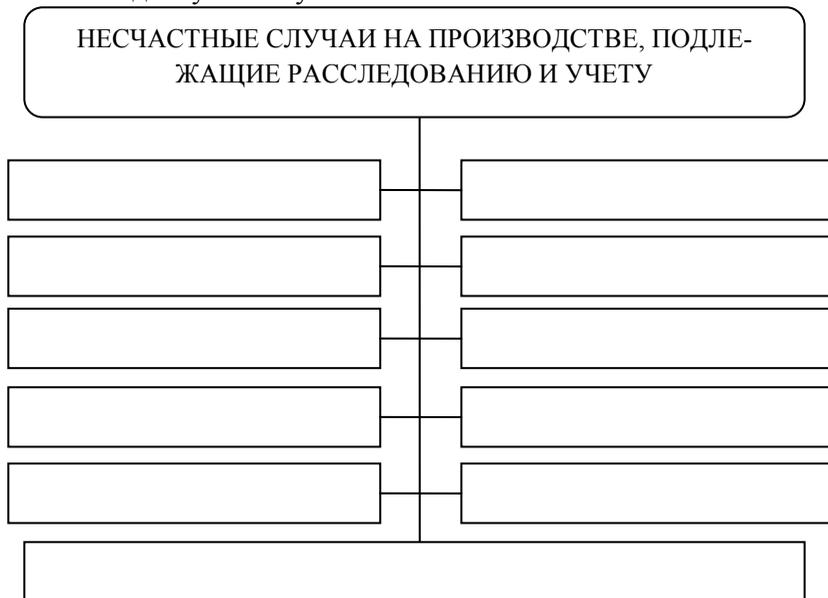
ГОСУДАРСТВО
ГАРАНТИРУЕТ:

РАБОТОДАТЕЛЬ
ОБЕСПЕЧИВАЕТ:

4. Заполните схему:

В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА КАЖ-
ДЫЙ РАБОТНИК ИМЕЕТ ПРАВО НА:

5. Впишите, какие виды несчастных случаев необходимо вписать в данную схему:



Тесты

1. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов имеют право:

1. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;
2. Согласовывать проекты подзаконных нормативных правовых актов об охране труда;
3. Направлять работодателям обязательные для исполнения представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства;
4. Осуществлять ведомственный контроль за работодателем.

2. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это:

1. Аттестация рабочих мест по условиям труда;

2. Сертификация рабочих мест по условиям труда;
3. Экспертиза условий труда.
3. *Служба охраны труда или должность специалиста по охране труда обязательны, если численность работников превышает:*
 1. 50 человек;
 2. 100 человек;
 3. 150 человек;
 4. 200 человек.
4. *Нормы по охране труда, это:*
 1. Правовые нормы;
 2. Технические (технологические) нормы;
 3. Правовые нормы, также нормы технические (технологические), оформленные правовыми актами;
 4. Договорные нормы.
5. *Специализированным органом международно-правовой охраны труда является:*
 1. Административный Совет (АС);
 2. Международная организация труда (МОТ);
 3. Международная конференция труда (МКТ);
 4. Международное бюро труда (МБТ).
6. *Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме – это ... производственный фактор:*
 1. Вредный;
 2. Опасный;
 3. Тяжелый;
 4. Легкий.
7. *Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативные правовые акты, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются:*
 1. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 2. Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений профсоюзов;
 3. Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов.

8. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты обеспечивается:

1. Представительным органом работников (выборным органом первичной организации);
2. Федеральной инспекцией труда;
3. Работодателем.

9. Приобретение, хранение дезинфекция и обеззараживания средств индивидуальной защиты осуществляется за счет средств:

1. Работника;
2. Местного бюджета;
3. Профсоюзной организации;
4. Работодателя.

10. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ – это обязанность:

1. Работника;
2. Работодателя;
3. Профсоюзной организации предприятия;
4. Определяемая коллективным договором.

11. Работники, не прошедшие инструктаж по технике безопасности:

1. Могут быть отстранены от работы;
2. Допускаются к работе, если работа не связана с опасными условиями труда;
3. Должны быть отстранены от работы;
4. Допускается к работе с согласия профкома.

12. Работодателя может уволить работника за нарушение техники безопасности:

1. Только по распоряжению уполномоченных органов;
2. Если работник нарушил технику безопасности умышленно;
3. Если нарушение повлекло за собой тяжкие последствия, лицо создало реальную угрозу их наставления;
4. Только с согласия профсоюза.

13. Состав комиссии по расследованию несчастных случаев утверждается:

1. Приказом (распоряжением) работодателя, если иное не

предусмотрено ТК РФ;

2. Приказом федеральной инспекцией труда;
3. Совместным актом работодателя и представительного органа работников, если иное не предусмотрено ТК РФ.

14. Воздействие на работника, которое может привести к травме – это ... производственный фактор:

1. Вредный;
2. Опасный;
3. Тяжелый;
4. Легкий.

15. Если несчастный случай произошел на производстве у работодателя физического лица, в расследование несчастного случая принимают участие работодатель, который:

1. Производит действия, определенные трудовым договором самостоятельно;
2. Вызывает инспектора государственной инспекции труда;
3. Производит расследование совместно с доверенным лицом пострадавшего и специалиста по охране труда, привлекаемого по договорной основе;
4. Привлекает сотрудников органов внутренних дел.

16. При крупных авариях с числом погибших 15 человек и более расследование производится:

1. Комиссией с участием представителей ФИТ, Федерального органа исполнительной власти;
2. Прокуратурой;
3. Комиссией с участием представителей ФИТ, представителей прокуратуры и органов внутренних дел;
4. Комиссией, состав которой утверждается Правительством РФ.

17. Состав комиссии по расследованию несчастных случаев утверждается:

1. Приказом (распоряжением) работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ;
2. Приказом федеральной инспекцией труда;
3. Совместным актом работодателя и представительного органа работников, если иное не предусмотрено ТК РФ;
4. Постановлением Правительства РФ.

18. Кто не входит в комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве:

1. Собственник;
2. Руководитель службы охраны труда;
3. Представитель профсоюза;
4. Руководитель подразделения.

19. Периодичность проведения повторных инструктажей на обычных работах:

1. 1 месяц;
2. 3 месяца;
3. 6 месяцев;
4. 12 месяцев;

20. Какой ответственности за нарушение законодательства об охране труда нет:

1. Дисциплинарной;
2. Общественной;
3. Административной;
4. Материальной.

МОДУЛЬ 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Понятие и способы защиты трудовых прав работников:
 - а) государственный надзор (контроль) за соблюдением трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
 - б) государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности организаций
 - в) осуществление профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства о труде

г) ответственность должностных лиц предприятий и учреждений за нарушение законодательства о труде

2. Органы надзора и контроля. Федеральная инспекция труда:

а) федеральная инспекция труда, ее основные социально-трудовые ситуации, полномочия и принципы деятельности

б) основные права, обязанности и ответственность государственных инспекторов труда

Литература:

1. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2201 (ред. от 29.07.2017) «О прокуратуре Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 10.08.2017) // СЗ РФ, 20.11.1995, № 47, ст. 4472.

2. Нестерова Т.А. Государственные органы и их служащие в системе защиты трудовых прав. – Пермь: изд-во Перм. ун-та. 2005. – 406 с.

3. Строганов М.И. Защита трудовых прав: проблемы доказывания в спорах об увольнении. Монография. Челябинск, 2006. – 179 с.

4. Головки И.И. Защита прокурором трудовых прав граждан в гражданском судопроизводстве [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.И. Головки. – Электрон. текстовые данные. – СПб.: Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Академии Генеральной прокуратуры РФ, 2014. – 81 с. – 2227-8397. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/65440.html>

5. Проблемы формирования механизма защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателей [Электронный ресурс]: монография / А.Н. Малолетко [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: Русайнс, 2015. – 120 с. – 978-5-4365-0202-1. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48947.html>

Задания для самостоятельной работы

1. Назовите и охарактеризуйте источники правового регулирования защиты трудовых прав работников. Расскажите о способах защиты трудовых прав работников.

2. Каково ваше мнение: нуждается ли в защите трудовых прав работодатель? Кто его должен защищать?

3. Каковы полномочия прокуратуры в защите трудовых прав человека и гражданина?

4. Каковы функции профсоюзов по защите трудовых прав своих членов? Расскажите о гарантиях профсоюзов, которые установлены государством для обеспечения их эффективной деятельности. Достаточно ли этих гарантий в современных условиях?
5. Какие виды контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?
6. Охарактеризуйте системы государственных органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?
7. Назовите нормативные правовые акты, относящиеся к деятельности Федеральной инспекции труда. Сформулируйте основные социально-трудовые ситуации ФИТ, ее полномочия и принципы деятельности.
8. Перечислите основные права, обязанности и ответственность государственных инспекторов труда.
9. В чем заключается взаимодействие ФИТ с государственными органами, органами местного самоуправления и организациями?
10. Дайте характеристику деятельности Федерального государственного надзора за соблюдением норм охраны труда в организациях отдельных отраслей экономики России на опасных производственных объектах, в организациях энергетического комплекса и др.

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1. В ходе проведения проверки инспектор ГИТ в Республике Тыва отстранил от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам труда. Работодатель отказался исполнять требование, мотивируя тем, что тот может лишь давать рекомендации. Правомерны ли действия работодателя? Имеет ли право государственная инспекция труда отстранять работников от работы?

Ситуация № 2. Проверя обоснованность жалобы уволенного инженера Куулара, инспектор ГИТ в Республике Тыва пришла на рабочее место уволенного, не поставив в известность работодателя. Выявив нарушения, допущенные при увольнении Куулара, инспектор ГИТ выдала работодателю предписание с требованием отмены незаконного увольнения. Работодатель от-

казался выполнить предписание в связи с тем, что она не поставила в известность о проведении проверки в организации. Кто прав в данной ситуации? Какими правами обладает государственный инспектор труда? Каков порядок инспектирования организаций, и какими нормативными документами он регламентируется?

Ситуация № 3. Преподаватель ГБПОУ Республики Тыва «Республиканский медицинский колледж» Оюн обратилась в профсоюзный комитет колледжа с жалобой на директора в связи с тем, что ей необоснованно была занижена годовая премия. На требование профкома представить список и указать размер выплаченных премий директор представил данные только по членам профсоюза. Дайте юридическую оценку действий профкома и директора. Какими правами по контролю за соблюдением актов, содержащих нормы трудового права, обладают профсоюзные органы?

Ситуация № 4. Уполномоченный по охране труда профсоюза работников машзавода Ымыжап проверил в цехе соблюдение требований охраны труда и внес руководству машзавода предложения об устранении выявленных им нарушений. Однако заместитель генерального директора машзавода отказался их рассматривать, посчитав, что профсоюзы не обладают данной компетенцией. Правомерны ли действия заместителя генерального директора машзавода? Какими правами обладают уполномоченные по охране труда профсоюзов?

Ситуация № 5. Работник ООО «Торговое предприятие «Челээш» Хомушку, занимающий должность экспедитора, был направлен на уборку территории. Однако Хомушку отказался выполнять распоряжение директора, мотивируя свой отказ тем, что в его трудовые обязанности не входит уборка территории. Приказом по организации он был уволен за нарушение правил внутреннего трудового распорядка. Имел ли право работник отказать от работы, не предусмотренным трудовым договором? В каких случаях допускается отказ от работы?

Практические задания:

1. Дайте юридически обоснованный ответ на вопросы:

1.1. Какие вы знаете отличия самозащиты трудовых прав от забастовки.

1.2. Что такое отказ от работы как форма самозащиты работниками трудовых прав

2. Составьте заявление работника об отказе от работы в целях самозащиты своих трудовых прав.

3. Подготовьте письменно предписание государственного инспектора труда работодателю об устранении выявленных нарушений трудового права.

4. Напишите предписание государственного инспектора труда:

- об отстранении от работы;
- о прекращении деятельности в связи с нарушением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов.

5. Составьте протокол об административном правонарушении (о привлечении к административной ответственности работодателя).

Тесты

1. *Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:*

1. Самозащита работниками трудовых прав;
2. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
3. Государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
4. Судебная защита.

2. *Для осуществления контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать:*

1. Административные инспекции труда профсоюзов;
2. Правовые и технические инспекции труда профсоюзов;
3. Публичные инспекции труда профсоюзов;
4. Государственные и муниципальные инспекции труда профсоюзов.

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

1. Сообщает об этом представителям сторон, подписавший коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда;

2. Отменяет коллективный договор, соглашение и уведомляет об этом представителей сторон и государственную инспекцию труда;

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

4. *Создание безопасных условий труда – это обязанность:*

1. Профсоюзной организации;

2. Работодателя;

3. Работника;

4. Определяемая коллективным договором.

5. *Работодатель обязан рассмотреть требования профсоюзного органа об устранении нарушений трудового законодательства в ... срок с момента его получения:*

1. Трехдневный;

2. Пятидневный;

3. Недельный;

4. Месячный.

6. *Принцип защиты трудового прав заключается в нормах:*

1. Трудового договора;

2. Договора;

3. Дисциплины труда;

4. Надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

7. *Право работника на отказ от работы в условиях, опасных для жизни, предусмотрено:*

1. Трудовым кодексом РФ;

2. Конституцией РФ;

3. Постановлением Правительства РФ;

4. Коллективным договором.

8. *Какой из указанных способов защиты трудовых прав работников не отнесен ТК РФ к основным:*

1. Коллективная защита работниками своих прав;
2. Защита трудовых прав профсоюзами;
3. Самозащита работниками трудовых прав;
4. Судебная защита.

9. *Государственный инспектор труда не вправе:*

1. Выдавать разрешение на внедрение новых технологий;
2. Выдавать работодателю предписания, подлежащие обязательному исполнению;
3. Изымать для анализа образцы материалов с уведомлением работодателя или его представителя;
4. Посещать в любое время суток организации в целях проведения инспекции.

10. *Комиссия, в состав, который включается государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ и представитель территориального объединения профсоюзов создается для расследования несчастного случая:*

1. С государственным служащим;
2. Любого с несовершеннолетним;
3. Группового, тяжелого и со смертельным исходом;
4. Любого.

11. *Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства организации продолжают до:*

1. Окончания проверки уполномоченным органом;
2. Заявления работников о прекращении проверки организации;
3. Ликвидации организации;
4. Расторжения трудового договора с работником.

12. *Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляют:*

1. Работники;
2. Работодатели;
3. Профсоюзные инспекции труда;
4. Федеральные инспекции труда.

13. *Одним из субъектов надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства является:*

1. Федеральная инспекция труда;

2. Административный орган местного самоуправления;
 3. Суд общей юрисдикции;
 4. Арбитражный суд.
14. *Одним из субъектов надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства является:*
1. Федеральная инспекция труда;
 2. Административный орган местного самоуправления;
 3. Суд общей юрисдикции;
 4. Арбитражный суд.
15. *Общественный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства осуществляют:*
1. Профессиональные союзы;
 2. Объединения работодателей;
 3. Комиссии по трудовым спорам;
 4. Прокуратура.
16. *Государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляют:*
1. Счетная палата РФ;
 2. Федеральное казначейство;
 3. Федеральная инспекция труда;
 4. Министерство труда и социального развития РФ.
17. *Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет:*
1. Государственный инспектор труда Российской Федерации;
 2. Старший государственный инспектор труда Российской Федерации;
 3. Ведущий государственный инспектор труда Российской Федерации;
 4. Главный государственный инспектор труда Российской Федерации;
18. *Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют:*
1. Только государственные и муниципальные унитарные предприятия и учреждения;

2. Только некоммерческие организации;
3. Только организации с организационно-правовой формой - акционерные общества с числом работников не менее 100 человек;
4. Любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц).

19. При инспекционной проверке государственный инспектор труда:

1. В обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 3 месяца до проверки;
2. В обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 1 месяц до проверки;
3. В обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 3 дня до проверки;
4. Может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

20. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:

1. Только соответствующему руководителю по подчиненности и (или) главному государственному инспектору труда Российской Федерации;
2. Только главному государственному инспектору труда Российской Федерации;
3. Только в суде;
4. Соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суде.

МОДУЛЬ 13. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Понятие и виды трудовых споров:

- а) формы самозащиты. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты
- б) нормативные акты, регулирующие порядок разрешения трудовых споров
- в) понятие и классификация трудовых споров

2. Индивидуальные трудовые споры. Комиссия по трудовым спорам:

- а) рассмотрение индивидуальных трудовых споров
- б) комиссии по трудовым спорам, их организация и структура
- в) рассмотрение трудовых споров в судебном порядке
- г) восстановление на работе незаконно уволенных и переведенных работников
- д) изменение формулировки причин увольнения
- е) возмещение морального вреда. Оплата за вынужденный прогул

3. Коллективные трудовые споры:

- а) рассмотрение коллективных трудовых споров
- б) органы по рассмотрению коллективных трудовых споров
- в) порядок разрешения коллективных трудовых споров
- г) конституционное право на забастовку

Литература:

1. Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 № 57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией» // Бюллетень Минтруда РФ, № 8, 2002.
2. Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 № 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника» // Бюллетень Минтруда РФ, № 8, 2002.
3. Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 № 59 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению

коллективного трудового спора в трудовом арбитраже» // Бюллетень Минтруда РФ, № 8, 2002.

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 3, март, 2007.

5. Вышеслава Т.Ф. Разрешение трудовых споров [Электронный ресурс]: практикум / Т.Ф. Вышеслава. – Электрон. текстовые данные. – Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. – 108 с. – 2227-8397. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69430.html>

6. Буянова М.О. Трудовые споры. М.: Проспект, 2014. – 560 с.

7. Гусов К.Н. Судебная практика по трудовым спорам. / К.Н. Гусов, Г.А. Агафонова, О.А. Егорова. М.: Проспект, 2015. – 336 с.

8. Лукаш Ю.А. Профилактика трудового спора с работником и действия в случае его возникновения: Производственно-практическое издание. М.: Юстицинформ, 2015. – 92с.

9. Попов В.И., Губенко М.И., Халиков В.Р. Общение. Конфликтология. Трудовые споры в РФ: моногр. Челябинск: «Атоксо», 2006. – 358 с.

10. Почивалова Ж.Г., Строганов М.И., Строганова И.В., Проблемы современной конфликтологии: трудовые конфликты. Учебное пособие. Челябинск, 2007. – 216 с.

11. Трудовые споры: учеб.-практич. пособие / под ред. В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова, М., 2013. – 192 с.

12. Миронова А.Н. Проведение деловой игры по трудовым спорам [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / А.Н. Миронова, Т.В. Соколова. – Электрон. текстовые данные. – Москва, Саратов: Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), Ай Пи Эр Медиа, 2016. – 76 с. – 978-5-00094-304-5. – Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/60008.html>

13. Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / А.А. Сапфинова, В.В. Волкова. – Электрон. текстовые данные. – М. : ЮНИТИ-

ДАНА, 2015. – 87 с. – 978-5-238-02742-5. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/34522.html>

Задания для самостоятельной работы

1. Дайте определение понятию трудового спора и перечислите элементы, составляющие структуру трудового спора.
2. Какие бывают причины и условия возникновения трудовых споров? Каковы исковые и процессуальные сроки по трудовым спорам?
3. Перечислите нормативные правовые акты и акты органов судебной власти, касающиеся рассмотрения и разрешения трудовых споров. Каково содержание решения суда по индивидуальному трудовому спору?
4. Каков порядок принятия решения комиссии по трудовым спорам, каково его содержание?
5. Определите предмет доказывания по отдельным категориям индивидуальных трудовых споров. Каковы правовые последствия восстановления работника на работе? Каков порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам?
6. Что такое коллективные трудовые споры и каков порядок их разрешения? Дайте общую характеристику основных положений законодательства о порядке рассмотрения и разрешений коллективных трудовых споров.
7. Охарактеризуйте этапы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.
8. Каков порядок рассмотрения коллективных трудовых споров примирительной комиссией?
9. Каков механизм правового регулирования организации и проведения забастовок?
10. Какая юридическая ответственность сторон коллективного трудового спора предусмотрена за нарушение законодательство о коллективных трудовых спорах?

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1. Экономист телерадиокомпании «Тыва» Салчак была уволена с работы 15 апреля. 20 апреля она заболела и до 25 мая пребывала на стационарном лечении. А 10 июня она обратилась в районный суд о восстановлении ее на работе, поскольку считала, что была уволена неправомерно. Будет ли принято судом ее заявление к рассмотрению?

Ситуация № 2. Рабочий завода Ензак не согласился с решением комиссии по трудовым спорам, получив 10 апреля выписку с протокола заседания комиссии. 22 апреля он обратился с исковым заявлением в суд. Но суд не принял его заявление, мотивируя пропуском 10-ти дневного срока, предусмотренного законом для обжалования решения КТС. Правомерны ли действия суда?

Ситуация № 3. Работник АО «Азас» Норзаев обратился в суд с исковым заявлением об отмене приказа о наложении на него дисциплинарного взыскания. Но суд не принял этого заявления к рассмотрению, мотивируя, что Норзаев должен был предварительно обратиться в комиссию по трудовым спорам. Правомерны ли действия судьи?

Ситуация № 4. Учителям и другим работникам муниципальной средней школы № 3 г. Кызыла в течение четырех месяцев не платили заработную плату. Профком школы призвал работников к проведению забастовки. Директор школы поддержал требования работников и заявил, что сам присоединится к этой забастовке. Будет ли такая забастовка законной? Дайте правовой анализ сложившейся ситуации.

Ситуация № 5. Кызылский городской суд Республики Тыва удовлетворил иск Темир-оола о восстановлении на работе. Темир-оол явился на предприятие и потребовал немедленно допустить его к работе. Однако начальник управления кадров заявил, что решение суда обжаловано в республиканский суд и пока тот не рассмотрел дело, Темир-оол не будет восстановлен на работе. Какими должны быть действия Темир-оола в данной ситуации? Каков порядок исполнения решений о восстановлении на работе?

Практические задания:

1. Дайте юридически обоснованный ответ на вопросы:
 - 1.1. Раскройте порядок образования комиссии по трудовым спорам.
 - 1.2. Почему, на ваш взгляд, КТС не создаются в большинстве организаций?
 - 1.3. Раскройте порядок рассмотрения индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам.

2. Заполните схему:



3. Дайте общую характеристику Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами РФ ТК РФ».

4. Определите подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров.

5. Составьте алгоритм разрешения индивидуального трудового спора.

Тесты

1. *Формы самозащиты работниками трудовых прав:*

1. Подача заявления в комиссию по трудовым спорам;
2. Обращение с иском в суд;
3. Отказ от работы, не предусмотренной трудовым договором;
4. Возмещение материального и компенсация морального вреда.

2. *Индивидуальные трудовые споры, это:*

1. Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по поводу установления и изменения условий труда;
2. Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по применению действующих норм законодательства о труде;
3. Неурегулированные разногласия по вопросу применения

трудового права.

3. Коллективные трудовые споры, это:

1. Неурегулированные разногласия между работодателем и работником;
2. Неурегулированные разногласия по вопросу применения трудового права;
3. Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по поводу изменения условий, изданию новых локальных нормативных актов о труде или отмене старых норм труда;
4. Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения действующих норм трудового права.

4. Субъектами правоотношений по разрешению индивидуальных трудовых споров являются:

1. Примирительная комиссия;
 2. Арбитражный суд;
 3. Профсоюзный комитет;
 4. Комиссия по трудовым спорам.
- 5. Правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров представляют собой ... правоотношения:*

1. Материальные;
2. Процессуальные;
3. Относительные;
4. Абсолютные.

6. По субъективному составу и характеру содержания трудовые споры делятся:

1. Публичные и частные;
2. Семейные и трудовые;
3. Исковые и особого производства;
4. Индивидуальные и коллективные.

7. Работник имеет право обратиться в суд по спорам об увольнении в течение:

1. 1 месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
2. 1 года с момента незаконного увольнения;
3. 3-х месяцев со дня, когда он узнал о нарушении своего

права;

4. 2-х недель с момента незаконного увольнения.

8. *Какие из перечисленных трудовых споров не могут рассматриваться в комиссии по трудовым спорам:*

1. Об оплате за сверхурочную работу;
2. О законности применения дисциплинарного взыскания;
3. О пересмотре норм выработки;
4. О рабочем времени и времени отдыха.

9. *В какой срок после увольнения работник должен обратиться в суд и иском о восстановлении на работе:*

1. В течение трех недель;
2. В течение одного месяца;
3. В течение трех месяцев;
4. В течение одного года.

10. *В какой орган работник должен обратиться с индивидуальным трудовым спором о снятии дисциплинарного взыскания:*

1. В профком;
2. В трудовой арбитраж;
3. В комиссию по трудовым спорам;
4. В мировой суд.

11. *Как создается комиссия по трудовым спорам в организации:*

1. Назначается работодателем;
2. Формируется из равного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками;
3. Избирается на общем собрании трудового коллектива;
4. Учреждается работодателем.

12. *Какой трудовой спор, из перечисленных, должен рассматриваться непосредственно судом без обращения в КТС:*

1. О выплате премии;
2. О восстановлении на работе;
3. О предоставлении отпуска;
4. О предоставлении дополнительного выходного дня.

13. *Органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров не является:*

1. Трудовой арбитраж;
2. Комиссия по трудовым спорам;
3. Суд общей юрисдикции;

4. Мировой судья.

14. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение ... дней со дня подачи работником заявления:

1. 7 календарных;
2. 7 рабочих;
3. 10 календарных;
4. 10 рабочих.

15. Комиссия по трудовым спорам:

1. Назначаются работодателем;
2. Формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками;
3. Избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников.

16. Что является моментом начала коллективного трудового спора:

1. День утверждения работниками своих требований к работодателю;
2. День сообщения работникам решения работодателя об отклонении всех или части требований работников;
3. День начала работы примирительной комиссии;
4. День обращения в трудовой арбитраж.

17. Коллективный трудовой спор рассматривается:

1. В судах общей юрисдикции;
2. В арбитражных судах;
3. В государственных органах по урегулированию трудовых споров;
4. В примирительных комиссиях.

18. Приостановить начавшуюся забастовку не вправе:

1. Орган, возглавляющий забастовку;
2. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров;
3. Правительство РФ;
4. Суд.

19. Участвующим в забастовке работникам на период ее проведения сохраняется:

1. Средний заработок;
2. Место работы и средний заработок;
3. Место работы и должность;

4. Место работы и компенсаций за участие в забастовке.

20. Решение об объявлении забастовки принимается:

1. Собрание (конференцией) работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора;
2. Собрание (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом;
3. Выборным органом первичной профсоюзной организации по предложению собрания (конференции) работников.

МОДУЛЬ 14. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Общие положения:

- а) особенности регулирования трудовых отношений
- б) случаи установления особенностей регулирования трудовых отношений

2. Особенности регулирования трудовых отношений:

- а) специфика правового регулирования труда работников в связи с их психофизиологическими особенностями
- б) регулирование трудовых отношений женщин и лиц с семейными обязанностями
- в) регулирование трудовых отношений работников в возрасте до восемнадцати лет
- г) особенности регулирования трудовых отношений руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации
- д) особенности регулирования трудовых отношений лиц, работающих:

- по совместительству

- вахтовым методом
 - у работодателей - физических лиц
 - в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
 - на сезонных работах
 - надомниками;
 - по срочному трудовому договору
- е) особенности регулирования трудовых отношений других категорий работников, их видообразующие факторы

Литература:

1. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». – Постановление ВС РФ от 19.02.1993 № 4521-1. // Российская газета, № 73, 16.04.1993.
2. Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «Об акционерных обществах» // СЗ РФ, 01.01.1996, № 1, ст. 1.
3. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 26.07.2017) "О муниципальной службе в Российской Федерации» // СЗ РФ, № 10, 05.03.2007, ст. 1152.
4. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 23.08.1988 № 10 «О внесении изменений и дополнения в Постановления Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 июня 1973 г. № 7 «О некоторых вопросах, возникших при применении судами Российской Федераций законодательства о труде молодежи».
5. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников [Электронный ресурс]: научно-практическое пособие / Т.Ю. Коршунова [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: Юриспруденция, Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2015. – 400 с. – 978-5-9516-0741-6. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48785.html>
6. Верстунина, Л.В. Правовое регулирование труда прокурорско-следственных работников. / Л.В. Верстунина, К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. М.: Проспект, 2014. – 192 с.

7. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М. 2003.– 256 с.
8. Зайцев, Ю. Трудовые будни в мире спорта: Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров. / Ю. Зайцев, Д. Рогачев. М.: СТАТУТ, 2012. – 182 с.
9. Межуева, Т.Н. Справочник кадрового специалиста: особые условия труда. М.: ГроссМедиа, 2012. – 244 с.
10. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. М.: Проспект, 2014. – 176 с.

Задания для самостоятельной работы:

1. Раскройте смысл и значение принципа единства и дифференциации правового регулирования труда. Каковы основания для дифференцированного подхода к регулированию труда отдельных категорий работников?
2. Регулирование труда каких категорий работников нашло отражение в ТК РФ? Какие льготы установлены действующим трудовым законодательством для женщин и несовершеннолетних?
3. Раскройте особенности регулирования труда лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Дайте характеристику сезонных работ. Каковы особенности регулирования труда, лиц занятых на таких работах?
4. Что такое совместительство, в чем особенности регулирования труда совместителей? Что такое вахтовый метод? Назовите особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
5. В чем специфика труда работников транспорта и лиц, принятых на подземные работы?
6. В чем заключается специфика труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ?
7. Каковы особенности правового статуса руководителя организации? В каких случаях может произойти смена собственника имущества организации, и какие последствия при этом могут быть для руководящего состава?
8. Какие нормы-изъятия существуют в отношении работников, заключивших трудовой договор с работодателями – физически-

ми лицами и надомниками? Расскажите об особенностях труда наемников.

9. Какие дополнительные основания расторжения трудового договора предусмотрены действующим законодательством в отношении педагогических работников, спортсменов и тренеров?

10. Перечислите гарантии, установленные действующим законодательством для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним.

Социально-трудоовые ситуации

Ситуация № 1. Куулар, бабушка годовалой Аяны, обратилась к работодателю с заявлением о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, указав что мать Аяны не использует данный отпуск и не получает соответствующего пособия. Однако ей было отказано в предоставлении отпуска и предложено уволиться по собственному желанию. Законны ли действия работодателя? Может ли бабушка взять отпуск по уходу за ребенком?

Ситуация № 2. В ходе проверки ООО “Мерген” государственный инспектор труда установил, что работодатель не производит доплату несовершеннолетним за часы, на которые сокращено их рабочее время. Государственный инспектор труда выдал работодателю предписание, обязывающее производить указанные доплаты. Однако директор ООО “Мерген” обжаловал предписание инспектора, ссылаясь на то, что в соответствии со ст. 271 ТК РФ выплата указанных в предписании средств является правом, а не обязанностью работодателя. Правомерны ли действия директора ООО “Мерген”?

Ситуация № 3. Работник, работающий в Годжинском кожуне, обратился с заявлением об увольнении по собственному желанию и предоставлении отпуска за четыре года работы. На основании ст. 127 ТК РФ работник просил указать днем увольнения последний день отпуска. Руководитель организации в удовлетворении заявления отказал. Правомерен ли отказ руководителя организации?

Ситуация № 4. Хомушку была принята на должность экономиста по совместительству. Через три месяца на должность экономиста приняли постоянного работника, а Хомушку без предупреждения уволили. Считая увольнение незаконным, Хо-

мушку обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен вынести суд? За какой срок должен быть предупрежден об увольнении совместитель, если есть потенциальный работник на его место, желающий работать постоянно?

Ситуация № 5. Работнику Аракчаа А.А. при заключении трудового договора на сезонную работу был установлен испытательный срок на 1 месяц. По истечении 20 дней работодатель расторгнул с Аракчаа А.А. трудовой договор как не прошедшим испытания. Есть ли нарушения Трудового кодекса в действиях работодателя?

Практические задания:

1. В качестве юриста-эксперта дайте правовой анализ. Директор принял решение принять на работу на места уволившихся главного бухгалтера и его заместителя новых сотрудников. При этом при проведении консультаций с потенциальными работниками, они сказали, что смогут работать исключительно по совместительству. Директор обратился за консультацией к Вам с вопросом о том, не будут ли нарушены нормы трудового законодательства, если главный бухгалтер и его заместители будут работать по совместительству?

2. В каких случаях проявляются особенности правового регулирования труда работников в зависимости от сферы профессиональной деятельности:

3. В каких случаях проявляются особенности правового регулирования труда руководителей:

--	--	--	--

4. Перечислите основания дифференциации правового регулирования труда

1. <u>Половозрастные признаки</u>	2. <u>Состояние здоровья</u>
3. <u>Климатические условия</u>	4. <u>Сфера профессиональной деятельности</u>
5. <u>Вид трудового договора</u>	

5. В роли адвоката дайте обоснованный ответ на вопрос о том, вправе ли в трудовом договоре работодатель ограничивать право граждан работать по совместительству. Если работник пришел устраиваться на работу, ему дали ознакомиться с проектом трудового договора, одним из условий которого определялось, что работник не вправе работать в другой организации совместителем без согласия на это работодателя.

Тесты

1. *Нормативные акты о труде по категориям работников делятся на:*

1. Общие и специальные;
 2. Императивные и диспозитивные;
 3. Ограничительные и распространительные;
 4. Непосредственные и опосредованные.
2. Труд служащих органов внутренних дел регулируется нормами ... права:
1. Административного;
 2. Трудового;
 3. Гражданского;
 4. Предпринимательского.

3. *Трудовой договор с работником, направляемым в представительство РФ за границей, заключается на срок до ... лет (года):*

1. Один;
2. Двух;

3. Трех;
4. Пяти.
4. *Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, сроком до ... календарных дней:*
 1. 24 дней;
 2. 14 дней;
 3. 10 дней;
 4. 5 дней.
5. *Работающим женщинам с детьми до 1,5 лет представляется дополнительный перерыв, через каждые 3 часа работы, длительностью не менее ...:*
 1. 10 минут;
 2. 20 минут;
 3. 30 минут;
 4. 40 минут.
6. *Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, предоставляются дополнительные отпуска продолжительностью:*
 1. 16 календарных дней;
 2. 24 календарных дней;
 3. 30 календарных дней;
 4. 35 календарных дней.
7. *На государственных гражданских служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права:*
 1. Распространяется в полном объеме;
 2. Распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами о государственной гражданской службе;
 3. Распространяется с изъятиями, предусмотренными служебным контрактом.
8. *С гражданином, который прибыл из военного комиссариата для прохождения альтернативной гражданской службы, работодатель обязан:*
 1. Подписать соглашение за период прохождения

альтернативной гражданской службы;

2. Заключить срочный трудовой договор;

3. Заключить трудовой договор на неопределенный срок.

9. *По соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя по общему правилу на срок:*

1. До одного месяца;

2. До трех месяцев;

3. До одного года.

10. *Трудовой кодекс РФ:*

1. Ограничивает применение труда женщин на подземных работах;

2. Запрещает применение труда женщин на подземных работах, за исключением работ по санитарному и бытовому обслуживанию;

3. Запрещает применение труда женщин на подземных работах.

11. *В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должность заведующего кафедрой может замещаться лицом:*

1. До достижения им возраста 70 лет;

2. До достижения им возраста 60 лет;

3. До достижения им возраста 65 лет.

12. *Почетное звание «заслуженный юрист РФ» присваивается высокопрофессиональным юристам за заслуги в укреплении законности и правопорядка, в защите прав и законных интересов граждан, формировании правового государства, развитии юридических наук, подготовке юридических кадров, работающих по специальности:*

1. Более 10 лет в календарном исчислении;

2. Не менее 20 лет;

3. 15 и более лет.

13. *Срочный служебный контракт с гражданским служащим заключается в случае:*

1. Замещение отдельных должностей гражданской службы категории «обеспечивающие специалисты»;

2. Достижение гражданским служащим возраста 60 лет;

3. Достижение гражданским служащим возраста 65 лет.

14. Инвалиды-надомники по решению руководителя организации переведены для работы в фабричный цех. По трудовому законодательству это:

1. Перевод на другую работу;
2. Перемещение на другое рабочее место;
3. Перемещение в другое структурное подразделение.

15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью:

1. 31 календарный день;
2. 24 календарных дня;
3. 45 календарных дней.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СЗ РФ, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.07.2017) // СЗ РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

3. «Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах» (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1469-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеей ООН) // Ведомости Верховного Совета СССР, 28.04.1976, № 17, ст. 291.

4. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.48 г. // Права человека: Сб. универсальных и региональных международных документов. / Сост. Л.Н. Шестаков. М., 1990.

5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 28.03.2017).

6. Кодекс РФ об административных правонарушениях» от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп. вступ. в силу с 10.08.2017) Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ» // СЗ РФ, 07.01.2002, № 1(ч.1), ст.1.

7. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) // Российская газета, № 238, 16.12.1998.

8. Постановление Верховного Совета РСФСР от 22.11.1991 года № 1920-1 «О Декларации прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации» // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР, 26.12.1991, № 52. Ст. 1865.

9. Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 № 610 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации (с изменениями на 5 июля 2017)» // СЗ РФ, 26.06.2012, № 26, ст. 3528.

10. Федеральный закон "О системе государственной службы Российской Федерации" от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) // СЗ РФ, № 22, 02.06.2006, ст. 2063.

11. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СЗ РФ, № 31, 02.08.2004, ст. 3215.

12. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 26.07.2017) // СЗ РФ, № 10, 05.03.2007, ст. 1152.

13. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 29.07.2017) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. В силу с 10.08.2017) // СЗ РФ, № 40, 06.10.2003, ст. 3822.

14. Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 01.05.2017) «О занятости населения в Российской Федерации» // СЗ РФ. № 17, 22.04.1996, ст. 1915.

Литература:

1. Дзгоева-Сулейманова, Ф.О. Трудовое право в вопросах и ответах. М.: Проспект, 2014. – 273 с.

2. Еремина, С.Н. Право человека на труд и правовые формы его реализации: научное издание / С.Н. Еремина. – М.: Языки славянской культуры, 2013. – 295 с. – Библиогр.: с. 261-295. - ISBN 978-5-9551-0670-0.

3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). – 3-е изд. – Москва: Проспект, 2017. – 800 с.

4. Невская, М.А. Трудовое право: учебное пособие для студентов ВУЗ / М.А. Невская, М.А. Шалагина. – М.: ОМЕГА-Л, 2009. – 219 – (школы). – ISBN 9785370008207.

5. Смоленский, М.Б. Трудовое право Российской Федерации: учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. "Юриспруденция" / М. Б. Смоленский. – М.: Академцентр, 2013. - 384 с. – ISBN 978-5-394-01506-9.

6. Трудовое право России: Учебник / Отв. ред.: Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – М.: Юрид. фирма «Контакт»: «ИНФРА-М», 2016. – VIII, 648 с. – (Высшее образование: Бакалавриат).

7. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. – Москва: Проспект, 2016 – 632 с.

8. Челнокова Т.Е. Трудовое право: учебная модель. – изд. 3-е. – М.: 2015. – 84 с.

9. Шафикова Г.Х., Сагандыков М.С. Конституционные принципы регулирования труда в Российской Федерации. – Челябинск: Изд-во Южно-Уральского государственного университета, 2004. – 184 с.

10. Шевченко, О.А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный). / О.А. Шевченко, Ф.О. Сулейманова. М.: Проспект, 2014. – 672 с.

Электронные ресурсы

1. Википедия: свободная энциклопедия (URL: <http://ru.wikipedia.org/>).

2. Система «Гарант» (URL: <http://www.garant.ru>)

3. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (URL: <http://www.consultant.ru>).

4. Электронная библиотека ТувГУ (электронные пособия – сканированные монографии, учебники, хрестоматии).

5. Образовательные ресурсы: 1. <http://www.irex.ru>, 2. <http://www.ceu.hu>, 3. <http://inter.tsu.ru/>.

Учебное издание

Монгуш Азияна Сарыг-ооловна

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Раздел II Особенная часть

Практикум

для студентов юридического факультета

Редактор А.Р. Норбу
Дизайн обложки К.К. Сарыглар

Сдано в набор: 30.01.2019. Подписано в печать: 20.02.2019.
Формат бумаги 60×84 ¹/₁₆. Бумага офсетная.
Физ. печ. л. 9,1. Усл. печ. л. 8,5. Заказ № 1488. Тираж 50 экз.

667000, г. Кызыл, Ленина, 36
Тувинский государственный университет
Издательство ТувГУ