Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.09.2026 20:33:27
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
Юридического института
_____ Л.А. Близнец
«23» декабря 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине:
Трудовое право
по направлению подготовки/специальности:
40.03.01 Юриспруденция (Уровень бакалавриат)

профилю/специализации:
«Общий»

Формы обучения: **очная, очно-заочная, заочная**

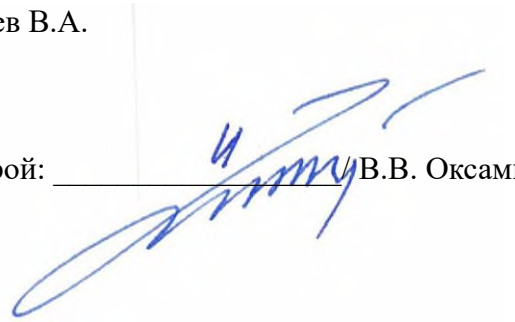
Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Трудовое право». Направление подготовки/специальность 40.03.01 Юриспруденция (Уровень бакалавриат), направленность (профиль/специализация): – Ширяев В.А. М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова – 178 с.

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Ширяев В.А.

Заведующий кафедрой: _____ /В.В. Оксамытный



1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Трудовое право» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Трудовое право». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач.	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций.	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий.	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы

		владения новым материалом.	
6	Зачет/Зачет с оценкой/Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки.	Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Ширяев В.А.
Кафедра	Теории и истории государства и права
Наименование дисциплины	Трудовое право
Факультет / институт	Юридический
Направление подготовки / специальность	Общий
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	18/36
Общее время тестирования (мин)	90
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	18/36
Размещенность на веб-сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*Да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.1. Знает** способы определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений **ИУК 2.2. Умеет** определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений **ИУК 2.3 Владеет** навыками определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
ОПК-2	Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	**ИОПК 2.1 Знает** способы применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности **ИОПК 2.2 Умеет** применять нормы материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности **ИОПК 2.3. Владеет навыками** применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объёме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развёрнутым ответом.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Понятие, предмет, метод и система трудового права	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.1. Знает** способы определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	1. *Прочитайте текст и выберите правильный ответ.* Совокупность приёмов и способов, с помощью которых государство регулирует общественные отношения в сфере наёмного труда, обеспечивая баланс интересов работников и работодателей, в трудовом праве представляет собой: 1) предмет; 2) метод; 3) система; 4) принцип Правильный ответ: 2) метод 2. *Прочитайте текст и выберите правильный ответ.* Общественные отношения, возникающие в процессе труда и урегулированные нормами трудового законодательства, такие как отношения между работником и работодателем по поводу выполнения работы за плату, в трудовом праве представляют собой: 1) предмет; 2) метод; 3) источник; 4) функцию Правильный ответ: 1) предмет

<table>
<tr>
<td>Источники трудового права</td>
<td>УК-2
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td>
<td>ИУК 2.1. Знает способы определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений и ограничений</td>
<td>1. Прочитайте текст и установите соответствие.
<table>
<tr><td>Вид источника</td><td>Характеристика источника</td></tr>
<tr><td>А. Нормативный правовой акт</td><td>1. Регулирует социально-трудовые отношения в организации и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей.</td></tr>
<tr><td>Б. Коллективный договор</td><td>2. Является основным законом страны, имеет высшую юридическую силу и закрепляет фундаментальные принципы трудового права.</td></tr>
<tr><td>В. Международный договор</td><td>3. Принимается компетентным государственным органом и содержит общеобязательные правовые нормы (например, Трудовой кодекс РФ).</td></tr>
<tr><td>Г. Конституция РФ</td><td>4. Ратифицированный Российской Федерацией международный документ, положения которого имеют приоритет над национальным законодательством.</td></tr>
</table>
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
Правильный ответ:
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

3	1	4	2

2. Прочитайте текст и установите соответствие.

Нормативный акт	Уровень в системе
А. Трудовой кодекс Российской Федерации	1. Локальный уровень (действует в рамках одной организации)
Б. Конвенция Международной организации труда (МОТ)	2. Федеральный уровень (общеобязателен на всей территории РФ)
В. Правила внутреннего трудового распорядка	3. Региональный уровень (действует на территории субъекта РФ)
Г. Закон субъекта РФ о квотировании рабочих мест	4. Международный уровень

А	**Б**	**В**	**Г**

Правильный вариант:

А	**Б**	**В**	**Г**
2	4	1	3

Принципы трудового права	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.2. Умеет** определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	*1. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.* Основополагающие начала и идеи, закреплённые в законодательстве и определяющие сущность и направление развития правового регулирования труда, — это принципы трудового права. К числу таких принципов, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, относится: 1)Свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается. 2)Обязанность работника возместить работодателю все убытки, причинённые по его вине. 3)Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда. 4)Право работодателя на одностороннее изменение условий трудового договора в связи с изменением организационных условий труда. 5)Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, включая право на отдых и оплачиваемый ежегодный отпуск. Правильные ответы: 1, 3, 5 Обоснование: Вариант 1 является верным, так как это один из ключевых принципов, закреплённых в статье 2 ТК РФ. Вариант 3 является верным, так как запрет принудительного труда и дискриминации также прямо указан в статье 2 ТК РФ. Вариант 5 является верным, так как обеспечение права на отдых и ежегодный оплачиваемый отпуск — фундаментальный принцип трудового права (ст. 2, 106, 114 ТК РФ).

			2. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ. Принципы трудового права пронизывают все его институты. Одним из основополагающих является принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией. Проявлением этого принципа является право работников: 1) На создание профессиональных союзов для защиты своих интересов. 2) На ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров. 3) На получение от работодателя полной и достоверной информации об условиях труда. 4) На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку. 5) На обязательное согласование с представительным органом работников всех случаев привлечения к сверхурочной работе. Правильные ответы: 1, 2, 3, 4 Обоснование: Варианты 1, 2, 3, 4 являются верными. Все они представляют собой конкретные формы и гарантии реализации права работников на участие в управлении организацией, прямо закреплённые в статье 2 и главе 8 Трудового кодекса РФ (например, ст. 21, 29, 52, 398 ТК РФ).
Субъекты трудового права	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых	**ИУК 2.3 Владеет** навыками определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и	*1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.* Способность физического лица иметь и осуществлять своими действиями трудовые права и обязанности, а также нести ответственность за трудовые правонарушения, представляет собой _____ физического лица в трудовом праве. 1) трудовую праводееспособность (трудовая правосубъектность); 2) гражданскую дееспособность;

	норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ограничений	3) профессиональную компетентность; 4) дисциплинарную ответственность. Правильный ответ: 1) трудовую праводееспособность (трудовая правосубъектность) *2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.* Способность лица иметь трудовые права и обязанности, самостоятельно их реализовывать, а также нести ответственность за нарушение трудовых обязанностей — это _____ в трудовом праве. 1) правовой статус; 2) трудовая правосубъектность; 3) юридический факт; 4) гражданская правоспособность. Правильный ответ: 2) трудовая правосубъектность
Правоотношения в сфере трудового права	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.1. Знает** способы определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	*1. Прочитайте текст и установите последовательность.* Трудовое правоотношение возникает на основе юридического факта. Расположите в правильной последовательности этапы возникновения трудового правоотношения: 1) Издание работодателем приказа (распоряжения) о приеме на работу. 2) Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя. 3) Заключение между работником и работодателем трудового договора. 4) Внесение записи о приёме на работу в трудовую книжку работника.

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:
<table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>
Правильный ответ:
<table><tr><td>3</td><td>1</td><td>4</td><td>2</td></tr></table>

2. Прочитайте текст и установите последовательность.

Расположите в правильной последовательности этапы проведения процедуры увольнения работника по инициативе работодателя за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

1) Издание приказа об увольнении и ознакомление с ним работника под подпись.
2) Затребование у работника письменного объяснения о причинах дисциплинарного проступка.
3) Получение от представительного органа работников мотивированного мнения (в случае, если работник является членом профсоюза).
4) Применение к работнику за предыдущий проступок дисциплинарного взыскания, которое не снято и не погашено.
5) Расчёт с работником и выдача ему трудовой книжки в день увольнения.
6) Фиксация нового факта неисполнения работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:
<table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>
Правильный ответ:
<table><tr><td>4</td><td>6</td><td>2</td><td>3</td><td>1</td><td>5</td></tr></table></td>
</tr>
<tr>
<td>Социальное партнёрство в сфере труда</td>
<td>УК-2
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и</td>
<td>ИУК 2.2. Умеет
определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать</td>
<td>1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти и</td>
</tr>
</table>

	выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений, представляет собой: 1) трудовой договор; 2) социальное партнёрство; 3) коллективный трудовой спор; 4) дисциплинарную ответственность. Правильный ответ: 2) социальное партнёрство *2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.* Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, — это: 1) трудовой договор; 2) коллективный договор; 3) соглашение; 4) должностная инструкция. Правильный ответ: 2) коллективный договор
Правовое регулирование занятости и трудоустройства	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся	**ИУК 2.3 Владеет** навыками определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	1. *Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.* Согласно Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации», к числу занятых граждан относятся лица, которые: 1) работают по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени. 2) зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей. 3) являются учредителями организаций, не имеющими дохода от их

	ресурсов и ограничений		деятельности. 4) проходят военную службу, а также службу в органах внутренних дел. 5) проходят очный курс обучения в образовательных учреждениях. Правильные ответы: 1, 2, 4 Обоснование: Согласно ст. 2 Закона «О занятости населения в РФ», занятыми считаются граждане: Вариант 1: Работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени. Это прямое определение занятости. Вариант 2: Зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей. Эта деятельность относится к самостоятельной занятости. Вариант 4: Проходящие военную службу и службу в органах внутренних дел. Это указано в законе как вид занятости.

			2. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ. Гражданину может быть отказано в признании его безработным и регистрации в качестве безработного в органах службы занятости, если он: 1) отказался от двух вариантов подходящей работы в течение 10 дней с момента регистрации. 2) не явился в органы службы занятости для предложения ему вариантов подходящей работы. 3) представил документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка. 4) является трудоспособным гражданином, не имеющим работы и заработка. 5) был уволен за нарушение трудовой дисциплины по предыдущему месту работы. Правильные ответы: 1, 2, 3 Обоснование: Согласно ст. 3 Закона «О занятости населения в РФ», гражданину может быть отказано в признании безработным по следующим основаниям: Вариант 1: Отказ от двух вариантов подходящей работы является прямым основанием для отказа в признании безработным.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>Вариант 2: Неявка без уважительной причины в органы службы занятости для предложения ему подходящей работы является нарушением процедуры регистрации.
Вариант 3: Предоставление ложных сведений является основанием для отказа.</td></tr>
<tr><td>Трудовой договор</td><td>УК-2
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td><td>ИУК 2.2. Умеет определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td><td>1. Прочитайте текст и установите соответствие.
Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником. Установите соответствие между видом трудового договора и его характеристикой.
<table>
<tr><td>Вид договора</td><td>Характеристика</td></tr>
<tr><td>А. Срочный трудовой договор</td><td>1. Договор, при котором работа выполняется в свободное от основной работы время у другого работодателя.</td></tr>
<tr><td>Б. Договор на неопределённый срок</td><td>2. Договор, заключаемый на период до 2 месяцев, с установленными законом особенностями (например, срок предупреждения о расторжении).</td></tr>
<tr><td>В. Договор о временной работе</td><td>3. Договор, заключаемый на определённый срок, но не более 5 лет, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ.</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

Г. Договор о работе по совместительству	4. Основной вид договора, который заключается при отсутствии оснований для срочного договора.
	5. Договор, по которому работник обязуется выполнять любую порученную ему работу, не обусловленную конкретной трудовой функцией.

А	Б	В	Г

Правильный ответ:

А	Б	В	Г
3	4	2	1

			2. Прочитайте текст и установите соответствие. Установите соответствие между существенным условием трудового договора и его конкретным содержанием согласно Трудовому кодексу РФ.

Условие трудового договора	Конкретное содержание
А. Место работы	1. Дата начала выполнения трудовых обязанностей, а для срочного договора — также срок его действия и обстоятельства (причины) заключения срочного договора.
Б. Трудовая функция	2. Конкретный размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты.
В. Условия оплаты труда	3. Работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.
Г. Срок договора	4. Наименование структурного подразделения (цех, отдел, лаборатория), его местонахождение.
	5. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути).

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
Правильный ответ:
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr>
<tr><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Профессиональная подготовка и получение дополнительного профессионального образования</td><td>УК-2
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td><td>ИУК 2.3 Владеет
навыками определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td><td>1. Прочитайте текст и вставьте правильный ответ.

Соглашение между работником и работодателем, регулирующее процесс профессионального обучения и последующую отработку в организации, называется _____.

Правильный ответ: ученический договор</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>2. Прочитайте текст и вставьте правильный ответ.
Вид дополнительного профессионального образования, направленный на получение новой квалификации без повышения образовательного уровня, называется _____.

Правильный ответ: профессиональная переподготовка</td></tr>
<tr><td>Рабочее время</td><td>УК-2
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td><td>ИУК 2.1. Знает способы определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td><td>1. Прочитайте текст и установите последовательность.

Расположите в правильной последовательности действия работодателя при установлении для работника режима неполного рабочего времени по инициативе работодателя (в соответствии с ТК РФ):

1) Уведомить работника в письменной форме об изменении условий трудового договора не менее чем за 2 месяца.
2) Получить от работника письменное согласие на работу в новых условиях или предложить ему все вакантные должности, соответствующие его квалификации.
3) Издать приказ об изменении режима рабочего времени.
4) Определить организационные или технологические причины, позволяющие изменить условия труда (например, изменения в технике или организации производства).
5) Внести изменения в трудовой договор работника дополнительным соглашением.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

<table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>
Правильный ответ:

<table><tr><td>4</td><td>1</td><td>2</td><td>5</td><td>3</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>2. Прочитайте текст и установите последовательность.

Расположите в правильной последовательности этапы привлечения работника к сверхурочной работе с его письменного согласия в общем случае (когда не требуется учёт мнения профсоюза):

1) Получить от работника письменное согласие на привлечение к сверхурочной работе.
2) Ознакомить работника под подпись с его правом отказаться от сверхурочной работы.
3) Убедиться в наличии одного из оснований, предусмотренных ст. 99 ТК РФ (например, необходимость выполнить работу, невыполнение которой может привести к порче имущества).
4) Обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы.
5) Издать приказ или распоряжение о привлечении к сверхурочной работе.
Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

<table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>
Правильный ответ:

<table><tr><td>3</td><td>2</td><td>1</td><td>5</td><td>4</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>Время отдыха</td><td>УК-2
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых
норм, имеющихся ресурсов и</td><td>ИУК 2.2. Умеет
определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td><td>1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Ежедневный (междусменный) перерыв в работе, предоставляемый работнику для отдыха и приёма пищи, который не включается в рабочее время и не оплачивается, — это:

1) выходной день;
2) перерыв для отдыха и питания;
3) специальный перерыв;
4) межвахтовый отдых.</td></tr>
</table>

	ограничений		Правильный ответ: 2) перерыв для отдыха и питания *2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.* Ежегодный непрерывный отдых, сохраняющий за работником место работы (должность) и средний заработок, предоставляемый в соответствии с трудовым законодательством и коллективным договором, — это: 1) учебный отпуск; 2) отпуск без сохранения заработной платы; 3) ежегодный основной оплачиваемый отпуск; 4) дополнительный отпуск. Правильный ответ: 3) ежегодный основной оплачиваемый отпуск
Заработная плата и нормирование труда	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.3 Владеет** навыками определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	*1. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.* В соответствии с Трудовым кодексом РФ, система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается: 1) Коллективным договором. 2) Локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. 3) Единой для всех организаций тарифной сеткой, утверждаемой Правительством РФ. 4) Трудовым договором с каждым работником. 5) Федеральным законом о минимальном размере оплаты труда. Правильные ответы: 1, 2, 4

			Обоснование: Варианты 1, 2, 4 являются верными. Согласно ст. 135 ТК РФ, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором (4) в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Эти системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (1, 2) в соответствии с трудовым законодательством. Локальные нормативные акты принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников. *2. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.* К нормам труда, которые устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, относятся: 1) Нормы времени. 2) Минимальный размер оплаты труда (МРОТ). 3) Нормы выработки. 4) Тарифная ставка 1-го разряда. 5) Нормы обслуживания. Правильные ответы: 1, 3, 5 Обоснование: Варианты 1, 3, 5 являются верными. Согласно ст. 160 ТК РФ, к нормам труда относятся нормы выработки, времени, обслуживания (1, 3, 5) и другие нормы. Они устанавливаются для конкретного работника (сотрудников) в зависимости от объективных технических, технологических и организационных условий выполнения работы.

<table>
<tr>
<td>Гарантии и компенсации</td>
<td>ОПК-2
Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности</td>
<td>ИОПК 2.1 Знает
способы применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности</td>
<td>
1. Прочитайте текст и установите соответствие.

Установите соответствие между видом гарантий и компенсаций и случаем их предоставления.

<table>
<tr><td>Вид гарантий и компенсаций</td><td>Случай предоставления</td></tr>
<tr><td>А. Сохранение среднего заработка</td><td>1. Направление работника для повышения квалификации.</td></tr>
<tr><td>Б. Оплата дополнительных расходов</td><td>2. Исполнение работником государственных или общественных обязанностей в рабочее время.</td></tr>
<tr><td>В. Предоставление дополнительных дней отдыха</td><td>3. Перевод работника на другую нижеоплачиваемую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.</td></tr>
<tr><td>Г. Выплата выходного пособия</td><td>4. Увольнение работника в связи с ликвидацией организации.</td></tr>
<tr><td></td><td>5. Использование работником личного имущества в трудовых целях с согласия или ведома работодателя.</td></tr>
</table>
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

Правильный ответ:

А	Б	В	Г
2	5	1	4

2. Прочитайте текст и установите соответствие.

Установите соответствие между видом гарантий и компенсаций и их правовым обоснованием.

Вид гарантий и компенсаций	Правовое обоснование
А. Оплата проезда к месту использования отпуска и обратно	1. Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования.
Б. Сокращённая продолжительность рабочего времени	2. Работникам, направляемым в служебны командировки.
В. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	3. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера.
Г. Возмещение расходов по найму жилого помещения	4. Несовершеннолетним работникам.

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>
<table>
<tr><td></td><td>5. Работникам, получившим производственную травму.</td></tr>
</table>
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
Правильный ответ:
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr>
<tr><td>3</td><td>4</td><td>1</td><td>2</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>Дисциплина труда</td>
<td>ОПК-2
Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности</td>
<td>ИОПК 2.2 Умеет
применять нормы материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности</td>
<td>
1. Прочитайте текст и вставьте правильный ответ.

Совокупность правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, обязанности работников и работодателя, а также меры поощрения и дисциплинарной ответственности, составляет _____ труда.

Правильный ответ: дисциплина

2. Прочитайте текст и вставьте правильный ответ.

Документ, в котором закрепляются основные права и обязанности сторон трудовых отношений, а также устанавливается внутренний трудовой распорядок организации, называется _____ трудового распорядка.

Правильный ответ: правила
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>Материальная ответственность сторон трудового договора</td>
<td>ОПК-2
Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности</td>
<td>ИОПК 2.3. Владеет навыками применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности</td>
<td>
1. Прочитайте текст и установите соответствие.
<table>
<tr><td>Вид ответственности</td><td>Характеристика</td></tr>
<tr><td>А. Полная материальная ответственность</td><td>1. Возмещение ущерба в пределах среднего месячного заработка работника.</td></tr>
<tr><td>Б. Ограниченная материальная ответственность</td><td>2. Возлагается на работника, если ущерб возник в результате преступных действий, установленных приговором суда.</td></tr>
<tr><td>В. Коллективная (бригадная) ответственность</td><td>3. Ущерб возмещается в полном размере, если он причинен недостачей ценностей, вверенных работнику по специальному договору.</td></tr>
<tr><td>Г. Индивидуальная ответственность</td><td>4. Применяется, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинённый ущерб.</td></tr>
<tr><td></td><td>5. Ответственность, при которой работник несёт обязанность возместить ущерб, причинённый только его виновными действиями.</td></tr>
</table>
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

Правильный ответ:

А	Б	В	Г
3	1	4	5

2. Прочитайте текст и установите соответствие.

Основание	Описание
А. Недостача ценностей, вверенных по специальному договору	1. Работник причинил ущерб, находясь в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
Б. Умышленное причинение ущерба	2. Ущерб причинен в результате разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну.
В. Причинение ущерба в состоянии опьянения	3. Работник действовал с прямым или косвенным умыслом, направленным на причинение вреда имуществу работодателя.
Г. Причинение ущерба не при исполнении трудовых обязанностей	4. Работник заключил с работодателем договор о полной индивидуальной или коллективной ответственности.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td></td><td>5. Ущерб возник в результате действий, которые работник совершил вне связи со своей трудовой функцией.</td></tr>
</table>
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
Правильный ответ:
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr>
<tr><td>4</td><td>3</td><td>1</td><td>5</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Охрана труда</td><td>ОПК-2
Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности</td><td>ИОПК 2.1 Знает
способы применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности</td><td>1. Прочитайте текст и установите последовательность.

Расположите в правильной последовательности этапы проведения внепланового инструктажа по охране труда с работником организации:

1) Ознакомить работника под подпись с содержанием инструктажа в журнале регистрации инструктажей.
2) Определить необходимость проведения инструктажа (например, при введении в действие новых инструкций по охране труда).
3) Разработать программу и содержание инструктажа с учётом причин его проведения.
4) Провести устный инструктаж и проверку знаний работника.
5) Зарегистрировать факт проведения инструктажа.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>Правильный ответ:

<table><tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>1</td><td>5</td></tr></table>

2. Прочитайте текст и установите последовательность.

Расположите в правильной последовательности действия работодателя при несчастном случае на производстве:

1) Немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставить его в медицинскую организацию.
2) Создать комиссию по расследованию несчастного случая в составе не менее трёх человек.
3) Проинформировать соответствующие государственные органы (например, прокуратуру, если случай тяжёлый).
4) Принять срочные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц.
5) Обеспечить сохранность обстановки на месте происшествия до начала расследования.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

<table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>

Правильный ответ:

<table><tr><td>1</td><td>4</td><td>5</td><td>3</td><td>2</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>Трудовые споры и порядок их</td><td>ОПК-2
Способен применять нормы материального</td><td>ИОПК 2.2 Умеет
применять нормы материального и</td><td>1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Орган, создаваемый в организации для рассмотрения индивидуальных трудовых</td></tr>
</table>

рассмотрения	и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности	споров по заявлению работника, — это: 1) государственная инспекция труда; 2) комиссия по трудовым спорам; 3) прокуратура; 4) третейский суд. Правильный ответ: 2) комиссия по трудовым спорам. *2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.* Независимый орган, рассматривающий индивидуальные трудовые споры по заявлению работника, если он не согласен с решением комиссии по трудовым спорам или если спор подлежит прямому рассмотрению в суде, — это: 1) арбитражный суд; 2) мировой судья; 3) районный суд; 4) комиссия по трудовым спорам. Правильный ответ: 3) районный суд.
Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	**ОПК-2** Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	**ИОПК 2.3. Владеет навыками** применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности	*1. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.* В соответствии с Трудовым кодексом РФ, для несовершеннолетних работников (лиц, не достигших 18 лет) устанавливаются следующие особенности регулирования труда: 1) Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 31 календарного дня. 2) Запрет на привлечение к работе в ночное время. 3) Обязательное предварительное медицинское освидетельствование при заключении трудового договора. 4) Продолжительность ежедневной работы (смены) не более 7 часов для

			работников в возрасте от 15 до 16 лет. 5) Возможность заключения с ними договора о полной индивидуальной материальной ответственности. Правильные ответы: 1, 2, 3, 4 Обоснование: Вариант 1 является верным. Согласно ст. 267 ТК РФ, ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день. Вариант 2 является верным. В соответствии со ст. 96 ТК РФ, привлечение к работе в ночное время работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, не допускается. Вариант 3 является верным. Ст. 69 ТК РФ устанавливает, что лица в возрасте до восемнадцати лет подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора. Вариант 4 является верным. Согласно ст. 94 ТК РФ, для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов. Однако, для уточнения: для возраста 14-15 лет - 4 часа, 15-16 лет - 5 часов, 16-18 лет - 7 часов. Вариант указывает на возраст 15-16 лет и продолжительность 7 часов, что неверно. Следовательно, вариант 4 неверный. *2. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.* Для женщин, работающих в сельской местности, Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами установлены следующие гарантии и особенности: 1) Право на получение одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы. 2) Установление сокращённой продолжительности рабочей недели — не более 36 часов.

			3) Право на повышенную оплату труда по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для аналогичных работ в городских поселениях. 4) Возможность установления по их желанию неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели с оплатой пропорционально отработанному времени. 5) Запрет на привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни. Правильные ответы: 1, 2, 4 Обоснование: Вариант 1 является верным. В соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 (применяется в части, не противоречащей ТК РФ), женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы. Вариант 2 является верным. Согласно тому же Постановлению, для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (если меньшая продолжительность не предусмотрена иными федеральными законами). За работу в такой продолжительности зарплата выплачивается в полном размере. Вариант 4 является верным. Это право гарантировано ст. 93 ТК РФ для всех работников, включая женщин в сельской местности, по соглашению сторон трудового договора.

Критерии оценивания тестового задания:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий

4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
Понятие, предмет, метод и система трудового права	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИОПК 2.2 Умеет** применять нормы материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности	1. Семенов, работающий инженером в АО "Вектор", подал заявление на предоставление ему без сохранения заработной платы очередного ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней. Работодатель, ссылаясь на производственную необходимость и нормы локального положения об отпусках, разрешил присоединить к отпуску только 7 дней без сохранения заработной платы. Семенов, считая свои права нарушенными, обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) предприятия с требованием предоставить ему полную продолжительность отпуска, указанную в его заявлении. КТС отказала в удовлетворении требования, сославшись на то, что работодатель вправе регулировать вопросы отпусков в рамках локальных нормативных актов. Семенов обжаловал решение КТС в суде. **Вопросы:**

			1) Дайте правовой анализ ситуации. 2) Какое решение должен принять суд? 3) Проиллюстрируйте на данном примере действие императивного и диспозитивного методов в трудовом праве. Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: Ключевым в данной ситуации является вопрос о правовой природе отпуска без сохранения заработной платы (так называемого "административного" отпуска). Согласно статье 128 Трудового кодекса РФ, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, согласованный между работником и работодателем. Это означает, что предоставление такого отпуска является не обязанностью работодателя, а его правом. Работник может лишь инициировать процесс, подав заявление. Локальный нормативный акт АО "Вектор" не может ограничивать права работников, гарантированные Трудовым кодексом, но в данном случае он не противоречит закону, так как ТК РФ оставляет окончательное решение на усмотрение работодателя. Вывод: Работодатель действовал в рамках своих прав, разрешив часть запрошенного отпуска. Отказ в предоставлении полного срока не является нарушением трудового законодательства. 2) Решение суда: Суд, скорее всего, откажет Семенову в удовлетворении исковых требований. Основанием для отказа будет служить диспозитивная норма статьи 128 ТК РФ, которая устанавливает не безусловное право

			работника на отпуск, а необходимость достижения соглашения с работодателем о его продолжительности. Поскольку согласия на 14 дней достигнуто не было, а работодатель предоставил то, что счёл возможным, его действия правомерны. 3) Соотношение императивного и диспозитивного методов: Императивный метод (метод власти-подчинения) проявляется в том, что ТК РФ устанавливает непреложное право работника на обращение к работодателю с просьбой о предоставлении отпуска без содержания по уважительным причинам. Работодатель обязан это заявление рассмотреть. Это императивная гарантия. Диспозитивный метод (метод договорного регулирования, равенства сторон) проявляется на следующем этапе. Конкретная продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон. Закон не предписывает работодателю обязанность предоставить ровно столько дней, сколько запросил работник, а предоставляет сторонам возможность договориться. В данном случае работодатель использовал своё диспозитивное право, предложив свой вариант. Таким образом, в одном институте (отпуска без сохранения заработной платы) сочетаются оба метода: императивный (на стадии инициирования процедуры) и диспозитивный (на стадии определения условий). 2. Гражданин Петров заключил с ООО "СтройГарант" договор возмездного оказания услуг, по условиям которого он обязывался выполнять работы по погрузке строительных материалов на складе компании в течение 3 месяцев. В договоре были указаны: объем услуг (ежедневная погрузка определённого количества машин), цена за единицу объёма и общая сумма выплат. Фактически Петров работал ежедневно с 9:00 до 18:00 с перерывом на

			обед, подчинялся указаниям начальника склада и использовал предоставленную компанией технику. По истечении двух месяцев ООО "СтройГарант" в одностороннем порядке расторгло договор, ссылаясь на его гражданско-правовой характер, и выплатило Петрову вознаграждение только за фактически выполненные объемы работ. Премий и компенсаций при расторжении договора выплачено не было. Петров обратился в суд с иском о признании отношений трудовыми, восстановлении на работе и взыскании заработной платы за вынужденный прогул. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Являются ли отношения между Петровым и ООО "СтройГарант" трудовыми? 2) Какое решение должен принять суд? 3) В чем заключается ключевое различие между предметом трудового права и предметом гражданского права в регулировании отношений, связанных с трудом? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: Для квалификации отношений необходимо обратиться к статье 15 Трудового кодекса РФ и Постановлению Пленума ВС РФ от 29.05.2018 N 15. Несмотря на то, что формально стороны заключили гражданско-правовой договор, фактические обстоятельства свидетельствуют о наличии признаков трудовых отношений: - Личное выполнение трудовой функции: Петров лично выполнял работу. - Подчинение внутреннему трудовому распорядку: Работа по

			фиксированному графику (с 9:00 до 18:00), подчинение указаниям начальника склада. - Обеспечение работодателем условий труда: Использование техники, предоставленной работодателем. - Постоянный, а не разовый характер деятельности: Работа в течение 2 месяцев по одинаковой функции. - Оформление отношений гражданско-правовым договором в данном случае является сокрытием трудовых отношений. Согласно статье 19.1 ТК РФ, если суд установит, что договором фактически регулируются трудовые отношения, к ним применяются положения трудового законодательства. 2) Решение суда: Суд должен удовлетворить иск Петрова частично: Признать отношения между Петровым и ООО "СтройГарант" трудовыми. Обязать ответчика оформить с Петровым трудовой договор. Взыскать в пользу Петрова заработную плату за время вынужденного прогула, исходя из среднего заработка работника аналогичной квалификации в данной местности, а также компенсацию за неиспользованный отпуск. В иске о восстановлении на работе суд, скорее всего, откажет, поскольку трудовой договор фактически заключён не был, и восстанавливать Петрова не на какую-то конкретную должность (инженера, менеджера) правовых оснований нет. Его право — быть принятым на работу с заключением трудового договора.

			3) Ключевое различие в предмете регулирования: Предмет трудового права — это отношения, основанные на личном выполнении работником трудовой функции за плату с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка (статья 15 ТК РФ). Ключевой элемент — независимость результата. Работник получает зарплату за сам процесс труда, а не только за овеществленный результат. Предмет гражданского права (в части договоров подряда, возмездного оказания услуг) — это отношения, направленные на достижение конкретного, овеществлённого результата. Исполнитель (подрядчик) самостоятелен в организации своей работы, не подчиняется внутреннему распорядку заказчика и несёт риск недостижения результата. Оплата производится именно за результат, а не за процесс. В данной ситуации, хотя договор формально был о "результате" (погрузке машин), фактический режим работы и подчинённость Петрова указывали на то, что он был интегрирован в хозяйственную структуру работодателя и выполнял именно трудовую функцию, что является предметом регулирования трудового права.
Источники трудового права	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся	**ИУК 2.2. Умеет** определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	1. В АО «Высота» действует коллективный договор, в котором закреплена обязанность работодателя выплачивать всем работникам, работающим в районах Крайнего Севера, ежегодную материальную помощь к отпуску в размере 20 000 рублей. С данным положением был ознакомлен при приеме на работу инженер Сидоров, и оно было включено в его трудовой договор. Через год финансовое положение предприятия ухудшилось. Работодатель издал локальный нормативный акт, которым отменил

	ресурсов и ограничений		выплату материальной помощи к отпуску, сославшись на тяжёлое экономическое положение. Сидорову, уходящему в очередной отпуск, материальная помощь выплачена не была. Сидоров обратился с письменной претензией к работодателю, требуя произвести выплату. Работодатель отказал, предложив Сидорову подписать дополнительное соглашение к трудовому договору об исключении условия о материальной помощи. Сидоров обратился в суд с иском о взыскании с работодателя невыплаченной материальной помощи. **Вопросы:** 1) Проанализируйте иерархию источников трудового права в данном случае. 2) Какое решение должен принять суд? Правильный ответ: 1) Иерархия источников: Иерархия в данной ситуации: - Трудовой кодекс РФ (высшая юридическая сила среди локальных актов). - Коллективный договор (имеет приоритет над локальными актами работодателя и трудовыми договорами, если улучшает положение работника). Трудовой договор (должен соответствовать коллективному договору). Локальный нормативный акт работодателя (занимает низшую ступень и не может отменять условия коллективного договора). Вывод: Локальный акт, отменяющий выплату, незаконен, так как

			нарушает иерархию источников. Условие коллективного договора, улучшающее положение работника (ст. 9 ТК РФ), является обязательным. 2) Решение суда: Суд удовлетворит иск Сидорова и взыщет с АО «Высота» сумму материальной помощи в размере 20 000 рублей, а также проценты за задержку выплаты в соответствии со ст. 236 ТК РФ. Основание: работодатель нарушил обязательное для себя условие коллективного договора и трудового договора. 2. В соответствии со ст. 153 ТК РФ, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Локальным нормативным актом ООО «Факел» была установлена иная норма: «Работа в выходной день подлежит оплате в одинарном размере, а по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха». Бухгалтер Котова была вызвана для выполнения срочной работы в свой выходной день. По табелю этот день был ей оплачен в одинарном размере. Получив расчётный листок, Котова потребовала от бухгалтерии произвести доплату до двойного размера. Руководитель бухгалтерии отказал, сославшись на действующий в организации локальный акт и на то, что Котова в заявлении не требовала предоставления другого дня отдыха. Котова обратилась с жалобой в Государственную инспекцию труда (ГИТ). ГИТ вынесла предписание о необходимости доплатить Котовой и привлечении работодателя к административной ответственности. Работодатель обжаловал предписание в суде, arguing что локальный акт был принят с учётом мнения представительного органа работников и является законным.

			Вопросы: 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерен ли локальный акт ООО «Факел»? 2) Какое решение должен принять суд? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: Локальный нормативный акт ООО «Факел» является незаконным и недействительным. Статья 153 ТК РФ содержит императивную норму: оплата работы в выходной день производится не менее чем в двойном размере. Это государственная гарантия, установленная на федеральном уровне. Локальный нормативный акт (ст. 8 ТК РФ) может конкретизировать, дополнять, но не может ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством. Установление оплаты в одинарном размере прямо нарушает императивное требование ТК РФ. Даже тот факт, что акт был принят с учётом мнения профсоюза (если он был), не делает его законным, так как стороны не могут договориться о нарушении закона (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Вывод: Отказ в доплате является нарушением трудового законодательства. 2) Решение суда: Суд оставит в силе предписание Государственной инспекции труда и отклонит жалобу работодателя. Суд обяжет ООО «Факел»: - Произвести Котовой доплату за работу в выходной день до размера, предусмотренного ст. 153 ТК РФ (т.е. оплатить еще один одинарный

			размер). - Привести локальный нормативный акт в соответствие с Трудовым кодексом РФ. - Работодатель будет привлечён к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.
Принципы трудового права	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.3 Владеет** навыками определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	1. При приёме на работу на должность менеджера по продажам в ООО «ГлобалТрейд» гражданке Новиковой было предложено подписать два документа: трудовой договор и так называемое «Соглашение о лояльности». Последним документом работник обязывался: - Не вступать в брак и не планировать рождение детей в течение первых трёх лет работы. - По первому требованию работодателя выходить на работу в выходные дни без сохранения заработной платы, так как «успех компании зависит от личной самоотдачи каждого сотрудника». Новикова, нуждаясь в работе, подписала оба документа. Через год она вышла замуж и уведомила работодателя о своём намерении уйти в отпуск по беременности и родам. Работодатель, ссылаясь на нарушение «Соглашения о лояльности», уволил Новикову по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение трудовых обязанностей). Новикова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Какие принципы трудового права были нарушены работодателем? 2) Какое решение должен принять суд? 3) Как соотносятся свобода договора и пределы усмотрения сторон с основными принципами трудового права?

			Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации и нарушенные принципы: Действия работодателя являются грубым нарушением фундаментальных принципов трудового права. Нарушение принципа запрета принудительного труда (ст. 2, 4 ТК РФ): - Требование работать в выходные дни без оплаты является одной из форм принудительного труда, так как работа выполняется под угрозой применения какого-либо наказания (в данном случае – увольнения). Нарушение принципа запрета дискриминации в сфере труда (ст. 2, 3, 64 ТК РФ): - Установление ограничений по заключению брака и рождению детей является прямой дискриминацией по признаку пола, семейного положения и личным обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника. Нарушение принципа свободы труда: - Подписание договора под давлением (в связи с нуждой в работе) и включение в него кабальных условий, нарушающих права и свободы человека, не соответствует идее свободного труда. Недействительность условий соглашения (ст. 9 ТК РФ): - Условия «Соглашения о лояльности» ухудшают положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и являются ничтожными. Они не подлежат применению с момента их подписания.

			2) Решение суда: Суд полностью удовлетворит иск Новиковой: - Признает увольнение незаконным. - Восстановит Новикову на работе. - Взыщет с работодателя средний заработок за время вынужденного прогула. - Взыщет компенсацию морального вреда. - Обязует работодателя предоставить Новиковой отпуск по беременности и родам в установленном законом порядке. 3) Соотношение свободы договора и принципов трудового права: Трудовое право основано на сочетании диспозитивности (свободы договора) и императивных гарантий. Стороны свободны в заключении трудового договора, но содержание этого договора жёстко ограничено рамками закона и принципов. Принципы трудового права (запрет дискриминации, принудительного труда и т.д.) являются публичным порядком в сфере труда. Любые условия договора, противоречащие этим принципам, даже если они добровольно подписаны сторонами, считаются недействительными. Таким образом, принципы устанавливают непреодолимый предел для усмотрения сторон. 2. Водитель-экспедитор ООО «Логистик Плюс» Петров был направлен в длительную командировку для выполнения срочного заказа. В течение двух недель Петров ежедневно управлял автомобилем по 12-14 часов, без выходных. По возвращении он подал рапорт на имя руководителя с просьбой предоставить ему отгулы за работу в выходные дни и оплатить сверхурочную работу в повышенном размере. Работодатель отказал, сославшись на следующие пункты трудового

			договора Петрова: «Работник соглашается с тем, что характер его работы предполагает ненормированный рабочий день. Компенсация за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени включается в должностной оклад». «Выезды в командировки в выходные дни считаются служебной необходимостью и не подлежат оплате в повышенном размере, так как работник освобождается от работы в другие дни по графику». Петров, считая такие условия несправедливыми, обратился в Государственную инспекцию труда. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Соответствуют ли оспариваемые условия трудового договора принципам трудового права? 2) Какие конкретные права Петрова были нарушены? 3) Какое решение должна принять Государственная инспекция труда? Как реализуется в данной ситуации принцип обеспечения права на справедливые условия труда? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: Условия трудового договора Петрова не соответствуют принципам и нормам трудового права и являются недействительными. - Нарушение принципа обеспечения права на справедливые условия труда, включая право на отдых (ст. 2, 21, 22, 106 ТК РФ): Режим труда Петрова (12-14 часов в день без выходных) делает право на отдых фиктивным и создаёт угрозу для его жизни и здоровья, что прямо противоречит сути данного принципа.

			- Ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ): Это особый режим работы, который предусматривает эпизодическое привлечение к работе за пределами рабочего дня. Он не может подменять собой систематическую сверхурочную работу и работу в выходные дни. Компенсацией за него является только дополнительный отпуск (ст. 119 ТК РФ), а не включение в оклад. Включение оплаты сверхурочных в оклад незаконно. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ): Требование закона об оплате таких дней не менее чем в двойном размере является императивным. Не может быть отменено трудовым договором. Условие о том, что работа в выходные дни компенсируется отгулами, законно только если работник изъявил такое желание и день отдыха был ему предоставлен. В данном случае это была не добровольная инициатива, а принуждение. 2) Нарушенные права Петрова: - Право на ограничение рабочего времени (ст. 37 Конституции РФ, ст. 91 ТК РФ). - Право на ежедневный и еженедельный непрерывный отдых (ст. 110, 111 ТК РФ). - Право на повышенную оплату за работу в выходные дни (ст. 153 ТК РФ). - Право на повышенную оплату сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ). 3) Решение Государственной инспекции труда и реализация принципа: ГИТ должна выдать предписание работодателю: - Отменить противоречащие закону условия трудового договора Петрова.

			- Произвести перерасчёт и выплатить Петрову все причитающиеся суммы: - Оплату за работу в выходные дни (все субботы и воскресенья за период командировки) не менее чем в двойном размере. - Оплату сверхурочных часов (все часы, отработанные сверх 8 часов в день) в повышенном размере по правилам ст. 152 ТК РФ. - Привлечь работодателя к административной ответственности за нарушение трудового законодательства. Принцип обеспечения права на справедливые условия труда в данной ситуации реализуется через императивные нормы закона, которые защищают работника от злоупотреблений со стороны экономически более сильного работодателя. Он гарантирует, что право на отдых и повышенную оплату за труд в особых условиях не могут быть «договорены» до нуля, обеспечивая тем самым минимальный, государственно защищённый уровень справедливости.
Субъекты трудового права	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИОПК 2.2 Умеет** применять нормы материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности	1. Индивидуальный предприниматель Сергеев (ИП Сергеев) принял на работу гражданку Зайцеву в качестве продавца в своем магазине. Трудовой договор был заключён в письменной форме, однако ИП Сергеев не направил его копию в органы местного самоуправления для регистрации, как того требует трудовое законодательство. Через три месяца ИП Сергеев в одностороннем порядке изменил условия оплаты труда Зайцевой, снизив размер ежемесячной премии, ссылаясь на ухудшение экономического положения. Зайцева с таким решением не согласилась и подала на ИП Сергеева в суд с требованием восстановить прежние условия оплаты и компенсировать моральный вред. В суде ИП Сергеев заявил, что, поскольку трудовой договор не был зарегистрирован в установленном порядке, он не порождает правовых последствий, и трудовые отношения между ними отсутствуют. Следовательно, он вправе был в любой момент изменить условия их

			договорённости. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Является ли ИП Сергеев надлежащим субъектом трудового права – работодателем? 2) Какое решение должен принять суд? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации и правовой статус ИП Сергеева: Да, ИП Сергеев является надлежащим субъектом трудового права – работодателем. Согласно ст. 20 Трудового кодекса РФ, работодателями могут быть физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Факт государственной регистрации ИП Сергеева в этом качестве наделяет его правосубъектностью, то есть правом заключать трудовые договоры. 2) Решение суда: Суд удовлетворит исковые требования Зайцевой по следующим основаниям: - Факт наличия трудовых отношений доказан (работа по графику, выплата заработной платы, подчинение правилам ИП). - Изменение определённых сторонами условий трудового договора (размера премии) допускается только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Одностороннее изменение условий оплаты труда ИП Сергеевым незаконно. - Суд обяжет ИП Сергеева восстановить прежние условия оплаты труда и взыщет в пользу Зайцевой недоплаченную сумму премии.

			- Суд может удовлетворить требование о компенсации морального вреда, так как неправомерные действия работодателя причинили Зайцевой нравственные страдания. - Отдельным решением суд может обязать ИП Сергеева зарегистрировать трудовой договор, а также уведомит о факте правонарушения соответствующие контролирующие органы. 2. Гражданин Романов, 16 лет, обучаясь в колледже, решил устроиться на работу курьером в ООО «Экспресс-Доставка». При приёме на работу он предоставил паспорт и справку из колледжа с указанием режима обучения. Работодатель заключил с Романовым срочный трудовой договор на 1 год. Родители Романова, узнав о его трудоустройстве, были против, так как работа могла помешать учёбе. Они обратились к работодателю с требованием расторгнуть трудовой договор с их несовершеннолетним сыном, считая, что договор был заключён без их согласия и является недействительным. Работодатель отказался расторгать договор, заявив, что Романов, достигший возраста 16 лет, вправе самостоятельно заключать трудовой договор, и его согласие на это не требуется. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Обладает ли Романов в полной мере трудовой правосубъектностью? 2) Требуется ли по закону согласие родителей для заключения трудового договора с 16-летним работником? 3) Каковы специальные гарантии для несовершеннолетних работников, которые должен был обеспечить работодатель? Правильный ответ:

			1) Правовой анализ ситуации и трудовая правосубъектность Романова: Согласно ст. 63 ТК РФ, лица, достигшие возраста 16 лет, вправе самостоятельно вступать в трудовые отношения и, следовательно, обладают трудовой правосубъектностью (праводееспособностью) в полном объеме. Таким образом, Романов, как лицо, достигшее 16 лет, является надлежащим субъектом трудового права – работником и имеет право самостоятельно заключать трудовой договор. 2) Необходимость согласия родителей: В данном случае согласие родителей (законных представителей) и органа опеки и попечительства не требуется. Такое согласие необходимо только для заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста 16 лет (ч. 3 и 4 ст. 63 ТК РФ). Поскольку Романову уже исполнилось 16 лет, он осуществляет свои трудовые права самостоятельно. Следовательно, довод родителей является юридически необоснованным. 3) Специальные гарантии для несовершеннолетнего работника: - Работодатель, принимая на работу несовершеннолетнего, обязан соблюдать специальные нормы труда, установленные главой 42 ТК РФ. В данной ситуации работодатель, скорее всего, нарушил следующие требования: - Медицинский осмотр (ст. 266 ТК РФ): Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после обязательного предварительного медицинского осмотра. Предоставление справки из колледжа не заменяет эту процедуру. - Продолжительность рабочего времени (ст. 92, 94 ТК РФ): Для работников в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 24 часов в неделю и не более 5 часов в день (для учащихся, совмещающих учёбу с работой, – не

			более 12 часов в неделю и 2,5 часов в день). Работа курьером может предполагать более длительный рабочий день, что является нарушением. - Запрет на привлечение к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 96, 268 ТК РФ): Работодатель не имел права привлекать Романова к работе в ночное время, в выходные и праздничные дни. - Испытательный срок (ст. 70 ТК РФ): Для несовершеннолетних работников установление испытания при приёме на работу запрещено. Если договор содержал условие об испытательном сроке, оно ничтожно.
Правоотношения в сфере трудового права	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.2. Умеет** определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	1. Гражданин Семёнов заключил с ООО «КлинингСервис» договор возмездного оказания услуг. По договору Семёнов обязывался проводить ежедневную уборку офисных помещений компании с 20:00 до 22:00, используя моющие средства и инвентарь, предоставленные заказчиком. Оплата производилась ежемесячно исходя из фиксированной суммы по договору. Фактически Семёнов работал под руководством администратора ООО «КлинингСервис», который составлял для него ежедневные задания и контролировал их выполнение. Семёнов был обязан отмечаться в электронной системе учёта рабочего времени и согласовывать с администратором любые отлучения с рабочего места. Через четыре месяца ООО «КлинингСервис» в одностороннем порядке расторгло договор, ссылаясь на неудовлетворительное качество уборки, и отказалось выплачивать Семёнову вознаграждение за последний месяц работы. Семёнов обратился в суд с иском о признании отношений трудовыми, восстановлении и взыскании заработной платы. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Какие правоотношения сложились

			между Семёновым и ООО «КлинингСервис»? 2) Какие критерии позволяют отличить трудовые правоотношения от гражданско-правовых? 3) Какое решение должен принять суд? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: Несмотря на формальное оформление гражданско-правового договора, между Семёновым и ООО «КлинингСервис» сложились фактические трудовые правоотношения. Это подтверждается совокупностью следующих обстоятельств: - Личное выполнение трудовой функции: Семёнов лично выполнял работу по уборке. - Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка: Он работал по установленному графику (с 20:00 до 22:00), отмечался в системе учёта рабочего времени и подчинялся указаниям администратора. - Постоянный характер отношений: Работа носила постоянный, а не разовый характер (ежедневно в течение 4 месяцев). - Обеспечение средствами производства: Работодатель предоставлял инвентарь и моющие средства. - Включенность в хозяйственную деятельность работодателя: Выполняемая работа (уборка офиса) была частью обычной хозяйственной деятельности компании. 2) Критерии разграничения правоотношений:

			Критерий	Трудовые правоотношения	Гражданско-правовые отношения
			Предмет	Процесс труда (выполнение трудовой функции)	Конкретный результат (овеществленный или нет)
			Подчинение	Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, указаниям работодателя	Самостоятельность исполнителя, отсутствие подчинения
			Организация труда	Работодатель обеспечивает условия и средства труда	Исполнитель организует работу самостоятельно, использует свои средства
			Оплата	Систематическая выплата заработной платы (не реже 2 раз в месяц)	Оплата за конкретный достигнутый результат
			Социальные гарантии	Право на отпуск, больничный, охрану труда и т.д.	Отсутствие социальных гарантий ТК РФ

			3) Решение суда: Суд удовлетворит исковые требования Семёнова частично: - Признает отношения между Семёновым и ООО «КлинингСервис» трудовыми. - Обяжет ответчика заключить с Семёновым трудовой договор. - Взыщет в пользу Семёнова невыплаченную заработную плату за последний месяц работы, исчисленную исходя из условий, обычных для данной должности и местности. - В иске о восстановлении на работе суд, скорее всего, откажет, поскольку Семёнов не был принят на конкретную должность по штатному расписанию, и его право заключается в заключении трудового договора, а не в восстановлении на некой должности. 2. Бухгалтер ЗАО «Авангард» Ларина была уволена по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (неодновременное неисполнение трудовых обязанностей). Основанием для увольнения послужили два акта, составленные начальником отдела кадров, о том, что Ларина отсутствовала на рабочем месте в течение 20 минут и 35 минут в разные дни. Локальным нормативным актом ЗАО «Авангард» отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 15 минут квалифицировалось как прогул. Ларина обжаловала увольнение непосредственно в районный суд, указав, что отсутствовала по личным надобностям, но с разрешения своего непосредственного руководителя – главного бухгалтера Петровой. Суд, истребовав объяснения у Петровой, получил от нее письменный ответ, в котором она подтвердила, что устно разрешала Лариной отлучаться. Работодатель в суде настаивал на том, что разрешение непосредственного руководителя, не обладающего правом приема и

			увольнения, не освобождает работника от ответственности, и все отлучки должны были согласовываться с начальником отдела кадров. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Какое правоотношение является основным, а какое – производным в данном случае? 2) Правильно ли Ларина выбрала порядок обжалования увольнения? Правильный ответ: 1) Правовой анализ и виды правоотношений: Основное правоотношение – это трудовое правоотношение между Лариной и ЗАО «Авангард», которое было прекращено приказом об увольнении. Производное правоотношение – это правоотношение по рассмотрению индивидуального трудового спора между Лариной (работником) и ЗАО «Авангард» (работодателем) с участием суда в качестве юрисдикционного органа. Оно возникает в связи с нарушением основного правоотношения и направлено на его защиту и восстановление. 2) Порядок обжалования увольнения: Ларина действовала правильно. В соответствии со ст. 391 ТК РФ, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора непосредственно, без обращения в комиссию по трудовым спорам (КТС), в случае, когда он оспаривает увольнение.

			Таким образом, выбор суда в качестве первой инстанции был корректным.
Социальное партнёрство в сфере труда	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.3 Владеет** навыками определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	1. В АО «Металлург» между работодателем и работниками (в лице первичной профсоюзной организации) был заключён коллективный договор. Одним из его условий была обязанность работодателя выплачивать ежегодную материальную помощь к отпуску в размере 20 000 рублей всем работникам, проработавшим в организации не менее года. В связи с ухудшением экономического положения, генеральный директор АО «Металлург» издал приказ, которым в одностороннем порядке отменил данную выплату, сославшись на тяжёлое финансовое состояние компании. Работник Сидоров, имеющий стаж в организации 3 года и уходящий в очередной отпуск, получил расчет без суммы материальной помощи. Он обратился с требованием к бухгалтерии произвести выплату, но получил отказ со ссылкой на приказ генерального директора. Первичная профсоюзная организация направила работодателю требование отменить приказ и выполнить условия коллективного договора, но ответа не получила. Профсоюз и Сидоров обратились в суд с иском о признании приказа недействительным и взыскании с работодателя невыплаченной суммы. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Какова юридическая сила коллективного договора? 2) Правомерны ли действия работодателя по одностороннему изменению

			условий коллективного договора? 3) Какое решение должен принять суд? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации и юридическая сила коллективного договора: Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Согласно ст. 43 ТК РФ, коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Его условия являются обязательными для исполнения как работодателем, так и всеми работниками организации. Коллективный договор обладает высшей юридической силой по отношению к локальным нормативным актам, издаваемым работодателем в одностороннем порядке (ст. 8 ТК РФ). Условия коллективного договора, улучшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются непосредственным выражением принципа социального партнёрства. 2) Правомерность действий работодателя: Действия работодателя по одностороннему отказу от исполнения условий коллективного договора являются неправомерными и грубо нарушают принципы социального партнёрства. Согласно ст. 44 ТК РФ, изменение и дополнение коллективного договора производятся в том же порядке, в каком он заключался, то есть путём проведения переговоров между представителями сторон (работодателя и

			работников). Работодатель не вправе в одностороннем порядке, даже путём издания приказа, отменять или изменять положения коллективного договора. Тяжёлое финансовое положение также не является основанием для такого одностороннего действия. 3) Решение суда: Суд удовлетворит исковые требования в полном объёме: -Признает приказ генерального директора АО «Металлург» недействительным в части отмены выплаты материальной помощи, как противоречащий коллективному договору и трудовому законодательству. -Обяжет работодателя выплатить Сидорову материальную помощь в размере 20 000 рублей, а также проценты за задержку выплаты в соответствии со ст. 236 ТК РФ. -Обяжет работодателя исполнить условия коллективного договора в отношении всех остальных работников. 2. В ООО «Конвейер» в связи с реорганизацией производства работодатель уведомил работников о введении нового режима труда и отдыха, который предусматривал увеличение продолжительности рабочей смены с 8 до 10 часов без увеличения размера оплаты труда. Более 50% работников предприятия выступили против таких изменений, так как это ухудшало их положение. Первичная профсоюзная организация от имени работников направила работодателю требование об отмене нового режима. Работодатель в течение трёх рабочих дней не ответил на требование и не создал примирительную комиссию. Тогда профсоюз организовал среди работников собрание, на котором было принято решение об объявлении забастовки. Забастовка началась на пятый день после направления

			требований. Работодатель обратился в суд с заявлением о признании забастовки незаконной, ссылаясь на то, что не были соблюдены все обязательные примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Имел ли место коллективный трудовой спор? 2) Соблюдён ли установленный законом порядок разрешения коллективного трудового спора? 3) Какое решение должен принять суд по заявлению работодателя? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации и наличие коллективного спора: Да, в данной ситуации имеет место коллективный трудовой спор. Согласно ст. 398 ТК РФ, коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения соглашений, коллективных договоров, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. В данном случае разногласия касаются установления новых условий труда (режима работы), что ухудшает положение работников, и работодатель проигнорировал требование работников.

			2) Соблюдение порядка разрешения спора: Установленный главой 61 ТК РФ порядок разрешения коллективного трудового спора не был соблюдён, что является основанием для признания забастовки незаконной. Обязательные этапы включают: - Рассмотрение спора примирительной комиссией (ст. 402 ТК РФ). Это – обязательная первоначальная процедура. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от её создания и участия в ней. - Если примирительная комиссия не достигла согласия, стороны могут прибегнуть к посредничеству и (или) трудовому арбитражу (ст. 403, 404 ТК РФ). В данной ситуации работодатель нарушил процедуру, не создав примирительную комиссию. Однако и представители работников нарушили её, не настаивая на ее создании и сразу перейдя к объявлению забастовки. Согласно ст. 401 ТК РФ, забастовка может быть объявлена только последующим днём после передачи стороне-работодателю отчёта примирительной комиссии или протокола разногласий. В данном случае ни того, ни другого не было. 3) Решение суда: Суд удовлетворит заявление работодателя и признает забастовку незаконной на основании п. 1 ст. 413 ТК РФ – забастовка была объявлена без учёта сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ. Суд обяжет работников прекратить забастовку и возобновить работу. При этом суд, скорее всего, укажет сторонам на необходимость вернуться к примирительным процедурам и создать примирительную комиссию для урегулирования возникшего коллективного трудового спора. Участие в незаконной забастовке может повлечь для работников

			дисциплинарную ответственность, а для профсоюза – материальную ответственность за убытки, причинённые работодателю.
Правовое регулирование занятости и трудоустройства	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.2. Умеет** определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	1. Гражданин Ковалев, 55 лет, работавший в течение 25 лет инженером-конструктором на машиностроительном заводе с заработной платой 70 000 рублей, был уволен в связи с ликвидацией предприятия. В течение двух месяцев он состоял на учете в органе службы занятости по месту жительства. За это время ему было предложено два варианта трудоустройства: Должность инженера-конструктора на аналогичном предприятии в соседнем городе (требуются ежедневные поездки на электричке 1,5 часа в одну сторону). Заработная плата – 45 000 рублей. Должность разнорабочего на строительном объекте в своём городе. Заработная плата – 40 000 рублей. Ковалев оба предложения отклонил. В первом случае он сослался на низкую оплату труда и значительную удалённость работы от места жительства, во втором – на то, что работа не соответствует его квалификации и профессиональному опыту. По истечении двух месяцев орган службы занятости принял решение о прекращении выплаты пособия по безработице Ковалеву и снятии его с учёта на том основании, что он дважды отказался от предложенных вариантов подходящей работы. Ковалев обжаловал это решение в суде. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Являлись ли предложенные гражданину Ковалеву вакансии подходящей работой?

			2) Каковы правовые последствия отказа от предложенной подходящей работы? 3) Какое решение должен принять суд? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации и определение подходящей работы: Согласно ст. 4 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», подходящей считается работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника, условиям последнего места работы, состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места. Вакансия №1 (инженер-конструктор): Соответствие квалификации: да, соответствует. Уровень оплаты труда: нет, не соответствует. Заработная плата на последнем месте работы составляла 70 000 руб., а предложено 45 000 руб. Согласно закону, подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Это условие не соблюдено. Транспортная доступность: нет, не соответствует. Работа в другом городе с ежедневными трехчасовыми поездками не считается транспортно-доступной. Вакансия №2 (разнорабочий): Соответствие квалификации: нет, не соответствует. Требует смены профессии и не учитывает опыт и квалификацию инженера. Вывод: ни один из предложенных вариантов не является подходящей работой для Ковалева в смысле, определённом законом. Его отказы были правомерными.

			2) Правовые последствия отказа от подходящей работы: В случае двух отказов от подходящей работы гражданин может быть снят с учёта в качестве безработного и лишён пособия (п. 3 ст. 35 Закона о занятости). Однако, поскольку предложенная работа не отвечала критериям подходящей, данные правовые последствия наступить не могут. 3. Решение суда: - Суд удовлетворит жалобу Ковалева и признает решение органа службы занятости незаконным. Суд обяжет службу занятости: - Восстановить Ковалева на учете в качестве безработного. - Возобновить выплату ему пособия по безработице. - Продолжить работу по подбору для него вакансий, соответствующих критериям подходящей работы. 2. Выпускник университета, 22-летний гражданин Орлов, получивший диплом по специальности «Программист», впервые обратился в центр занятости населения для содействия в трудоустройстве. На момент обращения в базе данных центра имелось две вакансии: Ведущий программист в крупной IT-компании. Требования: высшее образование, опыт работы по специальности не менее 3 лет. Заработная плата – 120 000 руб. Помощник программиста в государственном учреждении. Требования: среднее или высшее образование, опыт работы не требуется. Заработная плата – 35 000 руб. Сотрудник центра занятости предложил Орлову только вторую

			вакансию, мотивируя это тем, что у того отсутствует необходимый для первой вакансии стаж. Орлов с таким решением не согласился, потребовав также зарегистрировать его в качестве безработного и назначить пособие. Сотрудник центра занятости отказал в регистрации, заявив, что Орлов, как впервые ищущий работу и не имеющий профессии, должен в первую очередь получить направление на профессиональное обучение, а не пособие. Орлов обжаловал действия сотрудника центра занятости в вышестоящий орган службы занятости. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерны ли действия сотрудника центра занятости? 2)Каковы специальные гарантии содействия занятости для граждан, впервые ищущих работу? 3) Какое решение должен принять вышестоящий орган службы занятости? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: - Действия сотрудника центра занятости являются частично правомерными и частично неправомерными. - Предложение вакансии «Помощник программиста»: Правомерно. Эта работа соответствует полученному Орловым образованию и

			является для него подходящей, так как не предъявляет требований к опыту. - Отказ в предложении вакансии «Ведущий программист»: Правомерен, так как эта вакансия не является для Орлова подходящей из-за требования к опыту работы, которого у него нет. - Отказ в регистрации в качестве безработного: Неправомерен. Согласно ст. 3 Закона о занятости, безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, ищут работу и готовы приступить к ней, и зарегистрированы в органах службы занятости. Отсутствие у гражданина опыта работы не является основанием для отказа в регистрации. Орлов имеет профессию (программист) и готов приступить к работе, что подтверждается его согласием рассмотреть вакансию. 2) Гарантии для граждан, впервые ищущих работу: - Право быть зарегистрированным в качестве безработного (ст. 3 Закона о занятости). - Право на получение услуг по профессиональной ориентации, психологической поддержке, содействию в переезде и т.д.

			- Назначение пособия по безработице: для граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), пособие устанавливается в размере минимальной величины пособия по безработице (ч. 4 ст. 30, ст. 31 Закона о занятости). Сотрудник центра занятости был не прав, говоря об отказе в пособии, но был прав в том, что его размер для Орлова будет минимальным. - Направление на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости (ст. 9, 23 Закона о занятости). Это право, а не обязанность гражданина. 3) Решение вышестоящего органа службы занятости: - Вышестоящий орган службы занятости удовлетворит жалобу Орлова частично: - Обязует центр занятости зарегистрировать Орлова в качестве безработного. - Обязует назначить ему пособие по безработице в минимальном размере. - Признает правомерность предложения вакансии «Помощник программиста» и, возможно, укажет на необходимость продолжить поиск иных подходящих для выпускника вакансий, не требующих

			опыта работы.
Трудовой договор	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.2. Умеет** определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений **ИУК 2.3 Владеет** навыками определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	1. Гражданка Соколова была принята в ООО «Маркетинг Профи» для выполнения обязанностей по продвижению компании в социальных сетях. Ей был предложен для подписания договор, озаглавленный как «Договор оказания услуг». В договоре были указаны следующие условия: Соколова обязуется подготовить и разместить 30 конкретных постов в месяц. Оплата производится единовременным платежом по итогам месяца после принятия работодателем всех постов. Соколова самостоятельно определяет время и место работы, использует собственное компьютерное оборудование. Социальное страхование не предусмотрено. Фактически Соколова работала ежедневно с 10:00 до 19:00 в офисе ООО «Маркетинг Профи», подчинялась правилам внутреннего трудового распорядка и использовала служебный компьютер. Через два месяца работодатель задержал выплату вознаграждения, сославшись на несоответствие двух постов «требуемому качеству». Соколова обратилась в суд с требованием признать отношения трудовыми, взыскать заработную плату и компенсацию за задержку выплаты. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Можно ли считать заключенный договор трудовым? 2) Какое решение должен принять суд? Правильный ответ:

			1) Правовой анализ ситуации: Несмотря на формальное оформление гражданско-правового договора, между Соколовой и ООО «Маркетинг Профи» сложились фактические трудовые отношения. Это подтверждается совокупностью обстоятельств: - Личное выполнение трудовой функции: Соколова лично выполняла работу. - Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка: Она работала по фиксированному графику в офисе компании. - Интеграция в хозяйственную структуру работодателя: Использование служебного оборудования и подчинение указаниям работодателя свидетельствуют о включенности в деятельность компании. - Постоянный характер отношений: Работа выполнялась на постоянной основе в течение двух месяцев. Согласно ст. 19.1 ТК РФ, если суд установит, что договором фактически регулируются трудовые отношения, к ним применяются положения трудового законодательства. Таким образом, заключенный договор является притворной сделкой, прикрывающей трудовые отношения. 2) Решение суда: Суд удовлетворит исковые требования Соколовой: - Признает отношения между Соколовой и ООО «Маркетинг Профи» трудовыми. - Обяжет ответчика заключить с Соколовой трудовой договор. - Взыщет с работодателя невыплаченную заработную плату, компенсацию за задержку выплаты (ст. 236 ТК РФ) и компенсацию морального вреда.

			2. Гражданин Воронов был принят на должность менеджера по продажам в ЗАО «Торговый Дом» с испытательным сроком 3 месяца. В трудовом договоре было указано, что в период испытания на Воронова не распространяются положения коллективного договора о выплате ежемесячной премии. За две недели до окончания испытательного срока Воронов был вызван к директору, который вручил ему уведомление об увольнении в связи с неудовлетворительным результатом испытания. В уведомлении было указано, что Воронов не выполнил план по продажам за второй месяц испытательного срока. Никаких других документов (докладных записок, актов о нарушении) работодатель не представил. Воронов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, считая увольнение незаконным. Он указал, что работодатель не представил доказательств его несоответствия должности, а лишение премии в испытательный срок является дискриминацией. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерно ли установление особых условий оплаты труда на период испытания? 2) Соблюдён ли работодателем порядок увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания? 3) Какое решение должен принять суд? Правильный ответ:

			1) Правовой анализ условий оплаты в испытательный период: Условие трудового договора о невыплате премии в период испытательного срока является незаконным. Согласно ст. 70 ТК РФ, на работника в период испытания распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Испытание при приеме на работу не является основанием для ограничения трудовых прав работника. Установление «особых» условий оплаты труда в этот период является дискриминацией (ст. 3, 132 ТК РФ) и ухудшает положение работника по сравнению с установленным законодательством. 2) Соблюдение порядка увольнения: - Работодателем не соблюдён установленный порядок увольнения по итогам испытательного срока (ст. 71 ТК РФ): - Бремя доказывания несоответствия работника занимаемой должности лежит на работодателе. - Работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие неудовлетворительный результат испытания (докладные записки, акты о нарушении, сравнительный анализ выполнения планов другими сотрудниками и т.д.). В данном случае работодатель ограничился общей формулировкой без предоставления конкретных доказательств. Увольнение по итогам испытания производится до истечения его срока. В данном случае уведомление было вручено за две недели до окончания срока, что формально соблюдено, однако отсутствие доказательств делает увольнение незаконным.

			3) Решение суда: Суд удовлетворит иск Воронова и восстановит его на работе по следующим основаниям: - Работодатель не представил в суд доказательств несоответствия Воронова занимаемой должности. - Условие трудового договора о лишении премии в период испытания является ничтожным. - Суд взыщет с работодателя в пользу Воронова: - Средний заработок за время вынужденного прогула. - Компенсацию морального вреда. - Невыплаченные премии согласно коллективному договору.
Профессиональная подготовка и получение дополнительного профессионального образования	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.2. Умеет** определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	1. ОАО «Станкозавод» заключило с гражданином Никитиным, не являющимся его работником, ученический договор на профессиональное обучение по профессии «фрезеровщик» сроком на 3 месяца. Согласно договору, в период обучения Никитину выплачивалась стипендия в размере 50% от среднего заработка по заводу по данной профессии. После успешной сдачи квалификационного экзамена Никитин был принят на работу в ОАО «Станкозавод» фрезеровщиком 3-го разряда. В трудовом договоре был установлен испытательный срок 2 месяца. Через месяц работы руководство завода пришло к выводу, что Никитин не справляется с производственными заданиями, и уволило его как не выдержавшего испытание. Никитин обратился в суд, оспаривая увольнение. Он потребовал восстановления на работе, ссылаясь на то, что работодатель, увольняя его, не учёл, что завод сам обучал его и аттестовал как квалифицированного работника. Кроме того, Никитин потребовал

			взыскать с завода компенсацию в размере стоимости его обучения, поскольку он был вынужден бросить учёбу в колледже, чтобы пройти обучение на заводе. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерно ли увольнение как не выдержавшего испытание после успешного окончания ученичества? 2) Каковы правовые последствия ученического договора для работника и работодателя? 3) Какое решение должен принять суд? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: - Увольнение Никитина по результатам испытательного срока является правомерным, но этически и организационно сомнительным. - С юридической точки зрения, ученический договор и трудовой договор с условием об испытании – это два самостоятельных правоотношения. - Успешное окончание ученичества означает, что на момент окончания обучения Никитин обладал необходимыми знаниями и навыками для присвоения ему 3-го разряда. - Однако условие об испытании в трудовом договоре (ст. 70 ТК РФ) имеет самостоятельную цель – проверить соответствие работника поручаемой работе уже в реальных производственных условиях. Таким образом, формально работодатель имел право уволить Никитина по ст. 71 ТК РФ, если действительно сможет доказать в суде, что тот не справлялся с трудовыми обязанностями, несмотря на присвоенный разряд.

			3) Правовые последствия ученического договора: - Для работника: Обязанность пройти обучение и по его окончании проработать по полученной профессии в течение срока, указанного в ученическом договоре. Если такой срок не был установлен, то обязанности отработки нет (ст. 207 ТК РФ). - Для работодателя: Обязанность обеспечить работнику возможность обучения, выплачивать стипендию (ст. 204 ТК РФ) и оплачивать работу, выполненную на практических занятиях. После успешного окончания обучения работодатель обязан заключить с учеником трудовой договор. 3) Решение суда: Суд, скорее всего, откажет Никитину в восстановлении на работе, но удовлетворит его требования частично: - В восстановлении будет отказано, если работодатель представит суду конкретные и объективные доказательства несоответствия Никитина занимаемой должности (докладные, акты о браке, сравнительные данные о низкой производительности и т.д.). - Требование о компенсации за брошенный колледж удовлетворено не будет, так как решение о поступлении в колледж и отчислении из него – личное дело Никитина, и работодатель не несёт за это ответственности. - Суд обратит внимание на то, что установление испытания лицу, только что прошедшему обучение у данного работодателя, является нелогичным, но не запрещённым законом. Это может повлиять на оценку добросовестности действий работодателя, но не отменяет его права на увольнение по ст. 71 ТК РФ при наличии доказательств.

			2. Главный бухгалтер ООО «Вектор» Петрова была направлена работодателем на курсы повышения квалификации с отрывом от производства на 2 недели в другой город. Приказом по организации на период командировки ей была сохранена средняя заработная плата. Оплата самой учёбы, проезда к месту обучения и обратно, а также суточные были произведены работодателем в полном объёме. После возвращения Петрова представила работодателю договор на аренду жилья (гостиницы) на сумму 45 000 рублей за весь период обучения и потребовала его компенсировать. Работодатель отказался возмещать эти расходы, сославшись на то, что локальным положением о командировках предусмотрена компенсация расходов по найму жилого помещения только в размере 1500 рублей в сутки, а фактически понесённые Петровой расходы существенно превышали этот лимит. Петрова обратилась в Государственную инспекцию труда с жалобой на неправомерный отказ в компенсации её расходов. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерен ли отказ работодателя в полном возмещении расходов на жилье? 2) Какие гарантии и компенсации предусмотрены законодательством для работников, направленных на повышение квалификации? 3) Какое решение должна принять Государственная инспекция труда? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации:

			Отказ работодателя в полном возмещении расходов на жилье является правомерным. Согласно ст. 187 ТК РФ, при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата. Что касается расходов, связанных с самой командировкой (проезд, наем жилого помещения, суточные), то они подлежат возмещению в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ). Размеры компенсации этих расходов (включая расходы по найму жилого помещения) устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом организации (ст. 168 ТК РФ). Если таким актом установлен лимит в 1500 рублей в сутки, то работодатель прав, отказывая в возмещении сверхлимитных сумм. 2) Гарантии и компенсации при направлении на повышение квалификации: Для работников, направленных на повышение квалификации, законодательство гарантирует: - Сохранение места работы (должности). - Сохранение среднего заработка по основному месту работы на весь период обучения. - Возмещение расходов, связанных с командировкой (проезд, проживание, суточные) в порядке и размерах, установленных для служебных командировок. - Оплату самой стоимости обучения (если оно платное).

			3) Решение Государственной инспекции труда (ГИТ): ГИТ откажет Петровой в удовлетворении жалобы и признает действия работодателя правомерными. В решении будет указано, что: - Работодатель в полном объёме исполнил обязанности, предусмотренные ст. 187 ТК РФ, сохранив за Петровой средний заработок и оплатив стоимость обучения. - Возмещение командировочных расходов произведено в соответствии с установленным в организации локальным актом, что соответствует требованиям ст. 168 ТК РФ. Рекомендация для Петровой: в будущем при направлении в командировку с целью обучения заранее согласовывать с работодателем вопрос проживания и возможные сверхнормативные расходы.
Рабочее время	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.3 Владеет** навыками определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	1. В трудовом договоре ведущего инженера ООО «ПроектСтрой» Королева был установлен ненормированный рабочий день. В течение года работодатель периодически привлекал его к работе после окончания рабочего дня для срочного решения производственных вопросов. В общей сложности за год Королев отработал сверх нормальной продолжительности рабочего времени 120 часов. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работодатель предоставил Королеву 7 календарных дней дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, предусмотренного коллективным договором. Королев счёл это недостаточным и потребовал также оплатить все 120 часов в качестве сверхурочной работы. Работодатель отказал, сославшись на то, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего дня уже компенсирована

			дополнительным отпуском. Королев обратился с жалобой в Государственную инспекцию труда. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерны ли требования Королева об оплате сверхурочных? 2) В чем заключается разница в правовом регулировании сверхурочной работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня? 3) Какое решение должна принять Государственная инспекция труда? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: Требования Королева об оплате 120 часов в качестве сверхурочной работы являются неправомерными. Согласно ст. 101 ТК РФ, ненормированный рабочий день – это особый режим работы, при котором отдельные работники могут по распоряжению работодателя эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Ключевым отличием является эпизодичность и тот факт, что работник выполняет именно свои трудовые функции, а не иную работу. Статьёй 119 ТК РФ установлена исчерпывающая компенсация за работу в режиме ненормированного рабочего дня – это ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (но не может быть менее 3 календарных дней). Таким образом, предоставление 7 дней дополнительного отпуска полностью соответствует закону и является надлежащей компенсацией.

2) Разница между сверхурочной работой и ненормированным рабочим днём:

Критерий	Сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ)	Ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ)
Основание	Инициатива работодателя	Заранее установленный режим работы для определённых должностей
Периодичность	Может быть систематической	Только эпизодическое привлечение
Компенсация	Оплата в повышенном размере (ст. 152 ТК РФ)	Дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ)
Согласие работника	Требуется в общем порядке (за исключением случаев,	Заранее даётся при заключении трудового договора

			перечисленных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ)	

3) Решение Государственной инспекции труда (ГИТ):

ГИТ откажет Королеву в удовлетворении жалобы. В решении будет указано, что:

- Работодатель правомерно компенсировал работу в условиях ненормированного рабочего дня предоставлением дополнительного отпуска установленной коллективным договором продолжительности.
- Требование об оплате часов, отработанных в рамках данного режима, в качестве сверхурочных, не основано на законе.
- ГИТ может проверить, не носил ли характер привлечения к работе систематический (а не эпизодический) характер, что могло бы свидетельствовать о злоупотреблении со стороны работодателя режимом ненормированного рабочего дня.

2. Водителю автобуса ООО «ПассажирТранс» Семенову был установлен суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом один месяц. В июне норма рабочего времени составляла 168 часов. Фактически Семенов отработал 184 часа, из которых 16 часов были признаны сверхурочной работой.

При оплате труда бухгалтерия произвела расчёт следующим образом:

- Часы в пределах нормы (168) оплачены в одинарном размере.
- Первые 2 часа сверхурочной работы оплачены в полуторном размере.
- Последующие 14 часов сверхурочной работы оплачены в двойном размере.

			Семенов обратился к работодателю с требованием произвести перерасчёт, считая, что все 16 сверхурочных часов должны быть оплачены в двойном размере, так как они были отработаны в разные рабочие дни. Работодатель отказался, сославшись на правильность применения ст. 152 ТК РФ. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерен ли порядок оплаты сверхурочной работы, применённый работодателем? 2) Каковы особенности оплаты сверхурочной работы при суммированном учёте рабочего времени? 3) Какое решение должен принять суд в случае обращения Семенова? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: - Порядок оплаты сверхурочной работы, применённый работодателем, является полностью правомерным и соответствует требованиям Трудового кодекса РФ. - Согласно ст. 152 ТК РФ, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. - Эта норма является единой и не зависит от того, в течение скольких рабочих дней производилась сверхурочная работа.

			- При суммированном учёте сверхурочными считаются часы, отработанные сверх нормального числа рабочих часов за учётный период (в данном случае – за июнь). Порядок их оплаты (полтора и два) применяется ко всей сумме сверхурочных часов, отработанных за этот период в целом, а не в расчёте на каждый день. 3) Особенности оплаты сверхурочной работы при суммированном учёте: - Подсчёт сверхурочных часов производится итого за весь учётный период (месяц, квартал и т.д.). - Вся совокупность сверхурочных часов, отработанных за учётный период, оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ: первые 2 часа из этого общего количества – в полуторном размере, все последующие – в двойном. - Не имеет значения, в какие именно дни и смены были отработаны эти часы. 3) Решение суда: - В случае обращения Семенова в суд, суд откажет ему в удовлетворении исковых требований. В решении суда будет

			указано, что: - Работодатель правильно определил количество сверхурочных часов за учётный период (184 - 168 = 16 часов). - Расчёт оплаты за эти 16 часов произведён в строгом соответствии с ч. 1 ст. 152 ТК РФ: 2 часа в полуторном размере и 14 часов в двойном размере. - Требование Семенова об оплате всех 16 часов в двойном размере не основано на действующем трудовом законодательстве.
Время отдыха	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.2. Умеет** определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	1. Инженер ООО «ПроектСтрой» Семенов в январе подал заявление на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней в августе. Руководство компании подписало график отпусков, где отпуск Семенова был указан на август. В июле, в связи с поступлением срочного и важного заказа, генеральный директор ООО «ПроектСтрой» издал приказ о переносе отпуска Семенова на декабрь текущего года. Семенов был уведомлен о переносе под роспись менее чем за две недели до начала запланированного отпуска. Семенов обратился с жалобой в Государственную инспекцию труда, считая перенос незаконным, поскольку он уже приобрел путевки в санаторий на август, которые являются невозвратными. Работодатель, в свою очередь, настаивал на своём праве переносить отпуск в связи с производственной необходимостью.

			Вопросы: 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерны ли действия работодателя по переносу отпуска? 2) Каковы условия и порядок переноса ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год? 3) Какое решение должна принять Государственная инспекция труда? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: - Действия работодателя по переносу отпуска являются неправомерными. - Согласно статье 124 Трудового кодекса РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесён или продлён в строго определённых случаях: - При временной нетрудоспособности работника. - При исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы. В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. Производственная необходимость, включая срочные заказы, не является основанием для переноса уже запланированного отпуска по инициативе работодателя. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

			2) Условия и порядок переноса отпуска: Перенос отпуска на следующий рабочий год допускается только в исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности организации. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Важно, что перенос отпуска возможен только с согласия работника. В данной ситуации согласие Семенова получено не было. 3. Решение Государственной инспекции труда (ГИТ): - ГИТ удовлетворит жалобу Семенова и вынесет предписание работодателю: - Отменить приказ о переносе отпуска. - Предоставить Семенову отпуск в ранее запланированные сроки (в августе). - Возместить Семенову материальный ущерб, связанный с невозвратными расходами на путёвку (если он будет доказан), так как незаконные действия работодателя повлекли для работника реальные финансовые потери. 2. Бухгалтер ЗАО «Авангард» Ларина находилась в ежегодном оплачиваемом отпуске. На пятый день отпуска ей позвонил директор и сообщил, что срочно требуется ее присутствие на работе для подготовки отчёта по требованию налоговой инспекции. Ларина вернулась на работу и выполнила поручение.

			После завершения работы Ларина направила директору служебную записку с просьбой предоставить ей неиспользованную часть отпуска в сентябре, а также компенсировать два дня, которые она отработала во время отпуска, как сверхурочные в двойном размере. Работодатель отказался оплачивать эти дни в двойном размере, согласившись лишь предоставить оставшуюся часть отпуска в сентябре. Ларина обратилась в комиссию по трудовым спорам (КТС) предприятия. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Был ли правомерен отзыв Лариной из отпуска? 2) Каковы правовые последствия отзыва работника из отпуска? 3) Какое решение должна принять КТС по требованию Лариной об оплате? Правильный ответ: 1) Правовой анализ правомерности отзыва: Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (часть 2 статьи 125 ТК РФ). В данной ситуации директор сообщил Лариной о необходимости выйти на работу, и она согласилась, о чем свидетельствует её фактический выход. Таким образом, формально отзыв можно считать правомерным. Однако, ТК РФ запрещает отзыв из отпуска следующих категорий работников: -работников в возрасте до восемнадцати лет; -беременных женщин;

			-работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Поскольку Ларина не относится к этим категориям, и ее согласие было получено (пусть и в устной форме), отзыв является правомерным. 2) Правовые последствия отзыва работника из отпуска: Согласно статье 125 ТК РФ, неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Важный момент: Работа в период отпуска не является сверхурочной работой и не подлежит оплате в двойном размере. Отпуск оплачивается, а при отзыве работник уже получил отпускные за те дни, которые не использовал. При выходе на работу в дни отпуска он получает за эти дни заработную плату. 3) Решение комиссии по трудовым спорам (КТС): КТС откажет Лариной в требовании об оплате двух дней в двойном размере, но удовлетворит требование о переносе неиспользованной части отпуска. В части оплаты: Требование Лариной неправомерно. Дни, отработанные во время отпуска, подлежат оплате в одинарном размере (фактически происходит замена дней отпуска на рабочие дни с соответствующей оплатой). Работодатель должен удержать излишне выплаченные отпускные за те дни, которые Ларина отработала. В части переноса отпуска: Работодатель обязан предоставить Лариной неиспользованные дни отпуска в срок, согласованный с ней (в сентябре).

Заработная плата и нормирование труда	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.3 Владеет** навыками определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	1. В ООО «Производственная фирма «Эталон»» для работников основного производства действовала сдельно-премиальная система оплаты труда. Нормы выработки и расценки были утверждены локальным нормативным актом 2 года назад. В связи с модернизацией оборудования и ростом производительности труда работников, работодатель издал новый локальный акт, которым увеличил нормы выработки на 25%, оставив при этом сдельные расценки без изменения. Фактически это привело к снижению заработка работников при том же уровне интенсивности труда. Работники, посчитав свои права нарушенными, через выборный орган первичной профсоюзной организации обратились к работодателю с требованием отменить новый локальный акт. Работодатель отказал, сославшись на то, что нормы труда могут быть пересмотрены в связи с достижением более высокой производительности труда (ст. 160 ТК РФ). Профсоюз обратился в Государственную инспекцию труда с жалобой на действия работодателя. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерны ли действия работодателя по изменению норм труда? 2) Каков порядок введения, замены и пересмотра норм труда? 3) Какое решение должна принять Государственная инспекция труда? Правильный ответ:

			1) Правовой анализ ситуации: Действия работодателя по одностороннему изменению норм выработки являются неправомерными. Согласно ст. 160 ТК РФ, нормы труда (нормы выработки, времени, нормативы численности и т.д.) могут пересматриваться по мере совершенствования или внедрения новой техники и технологии, проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда. Однако, ключевое требование, закреплённое в ст. 162 ТК РФ, гласит: о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца. Уведомление – это одностороннее действие, но сама причина пересмотра (в данном случае – модернизация) должна быть реальной и подтверждённой. Главное нарушение в данной ситуации: Фактическое снижение заработной платы работников. Поскольку расценки остались прежними, а нормы выработки выросли, для получения прежнего заработка работникам необходимо работать интенсивнее. Это квалифицируется как ухудшение условий труда, которое не может быть произведено в одностороннем порядке (ст. 72 ТК РФ). 2) Порядок введения и пересмотра норм труда: - Основанием является проведение организационно-технических мероприятий (внедрение новой техники, технологии), реально повышающих производительность труда. - Работники должны быть уведомлены о введении новых норм персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца. - Новые нормы не могут быть введены в одностороннем порядке, если они ведут к снижению заработка работника при прежней интенсивности труда. В таком случае требуется согласование с представительным

			органом работников (профсоюзом) или согласие самого работника на изменение условий трудового договора. 3) Решение Государственной инспекции труда (ГИТ): - ГИТ удовлетворит жалобу профсоюза и вынесет предписание работодателю: - Отменить незаконный локальный нормативный акт об увеличении норм выработки. - Восстановить прежние нормы труда. - При необходимости пересмотра норм, сделать это в строгом соответствии с ТК РФ: обеспечить реальное повышение производительности, уведомить работников за 2 месяца и предложить новые расценки, не ухудшающие положение работников. 2. В АО «Машиностроительный завод» в цехе №5 произошла поломка основного станка, что привело к простою всей смены из 10 работников продолжительностью 6 рабочих часов. Работники находились на рабочем месте и получали распоряжения от мастера. При оплате труда за этот день бухгалтерия рассчитала оплату простоя следующим образом: работникам, имеющим оклад, была начислена 2/3 от их средней заработной платы, а работникам-сдельщикам – 2/3 от их тарифной ставки. Работники-сдельщики обратились с жалобой к руководству завода, считая, что простой должен быть оплачен им в размере не менее 2/3 их **среднего заработка**, а не тарифной ставки, так как их обычный заработок значительно превышал тарифную ставку за счет сдельных приработков и премий.

			Работодатель отказался пересчитывать оплату, заявив, что для сдельщиков тарифная ставка является базовой величиной для расчёта. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерен ли применяемый работодателем порядок оплаты простоя? 2) Каковы правила оплаты времени простоя по вине работодателя? 3) Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам завода? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: Порядок оплаты прохода, применённый работодателем в отношении работников-сдельщиков, является неправомерным и ухудшает их положение. Согласно ст. 157 ТК РФ, время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Ключевое понятие здесь – «средняя заработная плата работника». Эта величина рассчитывается в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. В расчёт средней заработной платы включаются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат: оклад (тарифная ставка), премии, надбавки и др. Оплата простоя в размере 2/3 от тарифной ставки лишает сдельщиков части их обычного заработка, что прямо противоречит требованию ст.

			157 ТК РФ. 2) Правила оплаты простоя по вине работодателя: - Вина работодателя: оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. - Расчёт ведётся исходя из среднего заработка конкретного работника, а не из тарифной ставки или оклада. - Работники обязаны находиться на рабочем месте, если от работодателя не поступило иного распоряжения. 3) Решение комиссии по трудовым спорам (КТС): КТС удовлетворит требование работников-сдельщиков и обяжет работодателя: - Произвести перерасчёт оплаты за время простоя. - Выплатить работникам-сдельщикам разницу между 2/3 их средней заработной платы и фактически выплаченной суммой (2/3 тарифной ставки). - Выплатить компенсацию за задержку заработной платы на сумму доплаты (ст. 236 ТК РФ).
Гарантии и компенсации	**ОПК-2** Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	**ИОПК 2.2 Умеет** применять нормы материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности	1. Гражданин Петров, работающий администратором в ООО «СервисПлюс», поступил на заочную форму обучения в государственный вуз по специальности, не связанной с его текущей работой. Для прохождения промежуточной аттестации на втором курсе ему потребовалось 20 календарных дней. Петров направил работодателю заявление о предоставлении учебного отпуска, приложив справку-вызов из вуза. Работодатель предоставил ему только ежегодный оплачиваемый отпуск, а в учебном отпуске отказал, мотивируя это тем, что:

			- Петров получает образование впервые, но не по профилю работы компании. - Образование не является для работодателя обязательным, и компания не заинтересована в его получении. - Справка-вызов была предоставлена менее чем за неделю до начала сессии. Петров, опасаясь отчисления, взял отпуск без сохранения заработной платы и прошел аттестацию. После возвращения он подал в суд иск о взыскании с работодателя среднего заработка за время вынужденного отпуска без содержания. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерен ли отказ работодателя в предоставлении учебного отпуска? 2) Каковы условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением? 3) Какое решение должен принять суд? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: Отказ работодателя в предоставлении учебного отпуска является неправомерным. Согласно ст. 173 Трудового кодекса РФ, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной форме обучения, работодатель обязан предоставить дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации.

			Данная гарантия не зависит от следующих факторов, на которые ссылается работодатель: - Связь образования с деятельностью работодателя: Закон не требует, чтобы получаемое образование было связано с текущей работой или профилем компании. - Заинтересованность работодателя: Гарантия установлена императивной нормой закона и обязательна для предоставления при соблюдении формальных условий. - Срок предоставления справки-вызова: Работник должен предоставить справку-вызов в установленной форме (ст. 177 ТК РФ). В законе нет указания на минимальный срок её предоставления до начала отпуска. 2) Условия предоставления гарантий: - Образовательная программа должна иметь государственную аккредитацию. - Работник получает образование данного уровня впервые. - Обучение проходит по заочной или очно-заочной форме. - Работник предоставил работодателю справку-вызов установленного образца. - Обучение успешное (что подтверждается справкой-вызовом). 3) Решение суда: - Суд удовлетворит исковые требования Петрова. - Суд признает, что работодатель нарушил трудовое законодательство, неправомерно отказав в учебном отпуске. - Суд взыщет с ООО «СервисПлюс» в пользу Петрова:

			Средний заработок за все дни учебного отпуска (20 календарных дней), который он не получил из-за незаконного отказа. Компенсацию морального вреда, так как неправомерные действия работодателя создали для Петрова стрессовую ситуацию и угрозу отчисления. 2. Менеджеру по продажам ООО «Торговый Дом «Восток»» Ивановой была назначена служебная командировка в другой город сроком на 5 дней (с понедельника по пятницу). В командировке она выполняла свои обычные трудовые обязанности по заключению договоров с клиентами. По возвращении Иванова подала документы для возмещения командировочных расходов. Бухгалтерия оплатила ей проезд, проживание в гостинице и суточные. Однако Иванова также потребовала оплатить ей работу в субботу и воскресенье, которые пришлись на период командировки, в двойном размере, как работу в выходные дни. Работодатель отказался это делать, сославшись на то, что: - Иванова в выходные дни не выполняла никаких рабочих поручений, а отдыхала. - Командировка сама по себе подразумевает нахождение в другом месте, и выходные дни являются частью этой поездки, а не рабочим временем. - Иванова обратилась с жалобой в Государственную инспекцию труда. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерно ли требование Ивановой об оплате выходных дней в двойном размере? 2) Каков правовой статус выходных и нерабочих праздничных дней во время служебной командировки?

			3) Какое решение должна принять Государственная инспекция труда? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: Требование Ивановой об оплате выходных дней в двойном размере является неправомерным. Согласно ст. 167 ТК РФ, на работника, направленного в служебную командировку, распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством. За ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок на все время командировки. Ключевой момент заключается в том, что время нахождения в командировке не является рабочим временем в обычном понимании, а считается временем выполнения служебного задания. Это особый период, в течение которого работник исполняет трудовую функцию вне места постоянной работы. Поскольку дни в командировке (как рабочие, так и выходные) оплачиваются исходя из сохранения среднего заработка, отдельная оплата выходных дней как рабочих в повышенном размере не производится. 2) Правовой статус выходных дней в командировке: - Выходные и нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период командировки, не являются рабочими днями для командированного работника, если в эти дни он не выполнял по распоряжению работодателя трудовые обязанности. - Эти дни подлежат оплате путём сохранения среднего заработка, а не

			оплате в двойном размере. - Если бы работодатель привлёк Иванову к работе в субботу или воскресенье по своему поручению, тогда эти дни подлежали бы оплате как работа в выходные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ. Но в данной ситуации такого поручения не было. 3) Решение Государственной инспекции труда (ГИТ): ГИТ откажет Ивановой в удовлетворении жалобы. В решении будет указано, что работодатель правомерно произвёл все полагающиеся выплаты: - Сохранен средний заработок на весь период командировки (включая субботу и воскресенье). - Возмещены все фактические расходы, связанные с командировкой (проезд, проживание, суточные). - Требование о дополнительной оплате выходных дней в двойном размере не основано на нормах трудового законодательства.
Дисциплина труда	**ОПК-2** Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	**ИОПК 2.2 Умеет** применять нормы материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности	Бухгалтер ООО «Финэксперт» Сомова опоздала на работу на 2 часа 15 января. В этот же день ее непосредственный руководитель составил докладную записку на имя генерального директора. 16 января с Сомовой было затребовано письменное объяснение, которое она предоставила 17 января, указав в качестве причины плохое самочувствие. 20 января генеральный директор, не удовлетворённый объяснением Сомовой (она не предоставила справку от врача), издал приказ об увольнении её за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей – прогул (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

			Сомова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Она указала, что её опоздание нельзя квалифицировать как прогул, а процедура применения взыскания была нарушена. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерно ли увольнение Сомовой? 2) Соблюдён ли работодателем порядок применения дисциплинарного взыскания? 3) Какое решение должен принять суд? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: Увольнение Сомовой является неправомерным по следующим основаниям: Некорректная квалификация проступка: Опоздание на работу на 2 часа не может быть квалифицировано как прогул. Прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его продолжительности, а также отсутствие более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Поскольку Сомова отсутствовала 2 часа, это является дисциплинарным проступком, но не прогулом.

			2) Соблюдение порядка применения взыскания: Работодателем допущены существенные нарушения порядка применения дисциплинарного взыскания, установленного ст. 193 ТК РФ: - Нарушен срок применения взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (15 января). Приказ об увольнении издан 20 января, что формально укладывается в срок. Однако далее закон гласит: «время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на учет мнения представительного органа работников» в этот месяц не засчитываются. В данном случае работница представила объяснение, где ссылалась на болезнь. Работодатель, не удовлетворившись этим, должен был либо принять его, либо проверить факт болезни, что также могло бы продлить срок. - Несоразмерность взыскания проступку. Увольнение – это крайняя мера дисциплинарного взыскания. Однократное опоздание, даже продолжительное, не может считаться грубым нарушением, достаточным для увольнения, если только оно не повлекло тяжких последствий (авария, срыв контракта и т.д.), что в данном случае доказано не было. 3) Решение суда: Суд удовлетворит иск Сомовой и восстановит её на работе по следующим основаниям: - Фактическое отсутствие на рабочем месте не подпадает под юридическое определение «прогула». - Дисциплинарное взыскание в виде увольнения явно несоразмерно тяжести проступка. Суд обяжет работодателя:

			- Восстановить Сомову на работе. - Оплатить ей средний заработок за все время вынужденного прогула. - Компенсировать моральный вред. 2. Менеджеру отдела продаж ООО «Альянс» Петрову 10 февраля был объявлен выговор за невыполнение плана продаж в январе. В марте Петров показал лучший результат в отделе, значительно перевыполнив план. Руководитель отдела устно похвалил его и пообещал премию. При выплате заработной платы за март премия Петрову начислена не была. В бухгалтерии ему пояснили, что, согласно Положению о премировании, работники, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания, премии не получают. Петров обратился к работодателю с заявлением, в котором просил снять с него выговор досрочно в связи с безупречной дальнейшей работой и высокими показателями. Работодатель отказал, сославшись на то, что выговор был объявлен обоснованно и должен действовать установленный законом срок – один год. Петров обжаловал отказ в выплате премии в комиссию по трудовым спорам (КТС). **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерен ли отказ в выплате премии? 2) Каковы основания и порядок снятия дисциплинарного взыскания? 3) Какое решение должна принять КТС?

			Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: - Отказ в выплате премии является правомерным, если это условие прямо предусмотрено локальным нормативным актом работодателя (Положением о премировании). - Премия является стимулирующей, а не обязательной выплатой (в отличие от оклада). Условия её выплаты определяются системой оплаты труда и локальными актами компании. - Если в Положении о премировании чётко указано, что наличие неснятого дисциплинарного взыскания лишает работника права на премию, то работодатель действует в рамках своих прав. - Устное обещание руководителя не имеет юридической силы по сравнению с официальным локальным актом. 2) Основания и порядок снятия дисциплинарного взыскания: Согласно ст. 194 ТК РФ: - Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то оно снимается автоматически. - Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года по инициативе: - Работодателя, применившего взыскание. - Непосредственного руководителя работника. - Профсоюзного органа (если он есть). - Ходатайства самого работника. Таким образом, отказ работодателя рассмотреть ходатайство Петрова о

			досрочном снятии выговора является его правом, но не обязанностью. Работодатель не нарушил закон, отказав в этом. 3) Решение комиссии по трудовым спорам (КТС): КТС откажет Петрову в удовлетворении его требования о выплате премии. В решении будет указано, что: - Работодатель действовал в строгом соответствии с собственным Положением о премировании, которое является частью системы оплаты труда. - На момент подведения итогов работы за март у Петрова действовало неснятое дисциплинарное взыскание, что в соответствии с локальным актом является законным основанием для лишения премии. - Рекомендация для Петрова: продолжать работать без нарушений, чтобы выговор был снят автоматически по истечении года (10 февраля следующего года), и вновь проявить инициативу о досрочном снятии взыскания через несколько месяцев, возможно, при поддержке непосредственного руководителя.
Материальная ответственность сторон трудового договора	**ОПК-2** Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	**ИОПК 2.3. Владеет навыками** применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности	1. Водитель-экспедитор ООО «ГрузПеревозки» Комаров, осуществляя доставку товара, попал в дорожно-транспортное происшествие по своей вине (не соблюдал дистанцию). В результате аварии грузовой автомобиль компании получил механические повреждения, а часть перевозимого товара (бытовая техника) была испорчена. Сумма ущерба, по оценке экспертов, составила: ремонт автомобиля – 150 000 руб., стоимость испорченного товара – 80 000 руб. С Комаровым был заключён договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Приказом генерального директора с Комарова была удержана из заработной платы сумма ущерба в размере 230 000 руб. (полная стоимость ущерба). При этом его среднемесячный

			заработок составлял 45 000 руб. Комаров обратился в суд с требованием признать удержание незаконным, ссылаясь на то, что сумма удержания превышает его средний заработок, и оспаривая методику расчёта ущерба. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерны ли действия работодателя по взысканию полной стоимости ущерба? 2) Каковы пределы и порядок взыскания ущерба с работника? 3) Какое решение должен принять суд? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: - Действия работодателя по взысканию с Комарова полной стоимости ущерба в размере 230 000 руб. являются частично правомерными, но с существенными процессуальными нарушениями. - Право на взыскание: поскольку с Комаровым был заключён договор о полной материальной ответственности, и ущерб возник по его вине при исполнении трудовых обязанностей, работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере (ст. 242, 243 ТК РФ). - Нарушение порядка взыскания: согласно ст. 248 ТК РФ, взыскание с виновного работника суммы ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя (путём удержания из зарплаты). Однако это распоряжение должно быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления размера причинённого ущерба. Если месячный срок истёк или работник

			не согласен с удержанием, то взыскание возможно только в судебном порядке. 2) Пределы и порядок взыскания ущерба: - Размер ущерба: может быть взыскан в полном размере, если заключён договор о полной материальной ответственности. Порядок взыскания: - Если сумма ущерба ≤ среднему месячному заработку → удержание по приказу работодателя (в течение 1 месяца). - Если сумма ущерба> среднему месячному заработку или срок истёк → взыскание только через суд. - Общий размер всех удержаний при каждой выплате зарплаты не может превышать 20% (ст. 138 ТК РФ). Одномоментное удержание полной суммы незаконно. 3) Решение суда: Суд частично удовлетворит иск Комарова: - Суд признает удержание всей суммы 230 000 руб. по приказу работодателя незаконным, так как оно превышает средний заработок работника и нарушает порядок взыскания. - Суд установит вину Комарова и обязанность возместить ущерб. - Суд определит правомерный порядок взыскания: работодатель вправе удерживать ежемесячно до 20% от заработной платы Комарова до полного погашения ущерба, либо взыскать оставшуюся часть ущерба в судебном порядке после увольнения работника, если она не будет погашена.

			2. Бухгалтер ООО «АудитПро» Сидорова находилась в очередном оплачиваемом отпуске. В это время в офисе компании произошло возгорание из-за неисправности электропроводки. В результате кабинет, где работала Сидорова, пострадал от пожара, а ее личное имущество (ноутбук, приобретённый ею для работы, и дорогая фирменная сумка), находившееся в запираемом шкафу, было уничтожено. Сидорова потребовала от работодателя возместить стоимость испорченного имущества: ноутбука – 60 000 руб., сумки – 25 000 руб. Работодатель отказался возмещать ущерб, сославшись на то, что: - Сидорова не должна была хранить личные вещи на рабочем месте. - Пожар произошёл не по вине работодателя, а по вине арендодателя, предоставившего помещение с неисправной проводкой. - Работодатель не несет ответственности за личное имущество работников. Сидорова обратилась в суд с иском о возмещении материального ущерба. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Обязан ли работодатель возместить ущерб имуществу Сидоровой? 2) Каковы условия наступления материальной ответственности работодателя перед работником? 3) Какое решение должен принять суд? Правильный ответ:

			1) Правовой анализ ситуации: - Работодатель обязан возместить ущерб Сидоровой, но не в полном объёме, а в части, касающейся ноутбука. - Ответственность за ущерб имуществу работника: Согласно ст. 235 ТК РФ, работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причинённый его имуществу. Ущерб возмещается в полном размере, если иное не предусмотрено законом. Условия ответственности: Для возмещения ущерба необходимо наличие: - Факта причинения ущерба имуществу работника. - Вины работодателя (или лиц, за действия которых он отвечает). - Вина работодателя: В данном случае работодатель обязан был обеспечить безопасные условия труда, включая исправное состояние электропроводки на рабочем месте (ст. 212 ТК РФ). Тот факт, что неисправность возникла по вине арендодателя, не освобождает работодателя от ответственности перед работником, так как арендодатель является третьим лицом для трудовых отношений. Работодатель вправе предъявить регрессный иск к арендодателю после возмещения ущерба Сидоровой. Разграничение имущества: Ноутбук: Использовался для работы. Его порча напрямую связана с исполнением трудовых обязанностей и нарушением условий труда со стороны работодателя. Его стоимость подлежит возмещению. Сумка: Является сугубо личной вещью, не связанной с трудовым процессом. Обязанность работодателя обеспечивать ее сохранность законом не установлена. Требование о ее возмещении удовлетворено не будет. 2) Условия наступления материальной ответственности работодателя:

			- Причинение ущерба имуществу работника. - Противоправность поведения работодателя (или его представителей). - Причинно-следственная связь между действиями (бездействием) работодателя и возникшим ущербом. - Вина работодателя. 3) Решение суда: Суд частично удовлетворит иск Сидоровой: - Взыщет с работодателя в пользу Сидоровой стоимость ноутбука в размере 60 000 руб., а также проценты за задержку возмещения ущерба. - Откажет во взыскании стоимости сумки (25 000 руб.), так как она является личным имуществом, сохранность которого работодатель не гарантировал. -Суд может также взыскать компенсацию морального вреда, если Сидорова докажет его причинение.
Охрана труда	**ОПК-2** Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	**ИОПК 2.2 Умеет** применять нормы материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности	1. Слесарь-ремонтник ООО «МеталлПром» Гришин был направлен для выполнения ремонтных работ в цехе, где проводилась покраска оборудования. Работодатель не предоставил Гришину средства индивидуальной защиты (респиратор) несмотря на то, что работа связана с воздействием паров краски. В течение недели Гришин выполнял задания, после чего почувствовал сильное недомогание. Медицинское обследование выявило у Гришина острое отравление химическими веществами, что было признано несчастным случаем на производстве. Гришин подал заявление о возмещении вреда здоровью. Работодатель отказался признавать случай производственным, утверждая, что Гришин имел хронические заболевания и не сообщил о них при приеме на работу, а также что он сам виноват, так как не

			потребовал респиратор. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерен ли отказ работодателя? 2) Каковы обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда? 3) Какое решение должен принять суд? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: - Отказ работодателя признать случай производственным является неправомерным. - Согласно ст. 212 ТК РФ, обязанность по обеспечению безопасных условий труда полностью лежит на работодателе. Именно работодатель должен: - Обеспечить приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты (СИЗ) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. - Информировать работников об условиях труда на рабочих местах. - Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров. - Вина работодателя в данной ситуации очевидна: он не обеспечил Гришина необходимыми СИЗ и допустил его к работе без проведения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 213 ТК РФ). - Довод о наличии у работника хронических заболеваний не освобождает работодателя от ответственности, если именно нарушение правил охраны труда стало основной причиной несчастного случая.

			2) Обязанности работодателя по охране труда: - Обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования. - Приобретение и выдача за счёт собственных средств СИЗ. - Организация проведения медицинских осмотров. - Обучение безопасным методам работы. - Расследование и учет несчастных случаев на производстве. 3) Решение суда: Суд удовлетворит требования Гришина: - Признает случай производственным. - Обяжет работодателя возместить вред, причинённый здоровью Гришина, в полном объёме (включая утраченный заработок, дополнительные расходы на лечение, реабилитацию и т.д.). - Взыщет компенсацию морального вреда. - Направит материалы в Государственную инспекцию труда для привлечения должностных лиц работодателя к административной ответственности. 2. Электромонтёр ООО «ЭнергоСервис» Петров был направлен для ремонта электрощитовой, где ранее было зафиксировано задымление. При осмотре Петров обнаружил явные признаки повреждения изоляции проводки и почувствовал запах гари. Он отказался приступать к работе до устранения неисправностей и проведения дополнительных измерений, сославшись на непосредственную угрозу его жизни.

			Мастер участка потребовал от Петрова приступить к работе, угрожая применением дисциплинарного взыскания за отказ от выполнения трудовых обязанностей. После письменного отказа Петрова работодатель издал приказ об объявлении ему выговора. Петров обратился в Государственную инспекцию труда с жалобой на неправомерные действия работодателя. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерны ли действия Петрова и работодателя? 2) Каковы гарантии права работника на отказ от работы в условиях опасности? 3) Какое решение должна принять Государственная инспекция труда? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: - Действия Петрова являются правомерными. Согласно ст. 219 и 220 ТК РФ, работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами). Такой отказ не влечёт за собой привлечения к дисциплинарной ответственности. - Действия работодателя неправомерны. Угрозы и применение дисциплинарного взыскания за правомерный отказ от работы, связанной с непосредственной угрозой жизни, являются грубым нарушением трудового законодательства.

			2) Гарантии права работника на отказ от опасной работы: - Сохранение места работы (должности) на время отказа. - Запрет на привлечение к дисциплинарной ответственности. - Обязанность работодателя оплатить простой не по вине работника в размере не менее 2/3 средней заработной платы (ст. 157 ТК РФ), если отказ привёл к простою. - Обязанность работодателя немедленно принять меры по устранению опасности. 3) Решение Государственной инспекции труда (ГИТ): ГИТ удовлетворит жалобу Петрова: - Выдаст предписание о признании приказа о выговоре недействительным и его отмене. - Обяжет работодателя выплатить Петрову компенсацию за вынужденный прогул (если он был отстранён от работы) или оплатить простой. - Проверит состояние охраны труда в организации и выдаст предписание об устранении выявленных нарушений. - Привлечёт должностных лиц работодателя к административной ответственности за нарушение трудового законодательства.
Трудовые споры и порядок их рассмотрения	**ОПК-2** Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	**ИОПК 2.2 Умеет** применять нормы материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности	1. Бухгалтер ООО «Альфа» Кузнецова была уволена 15 января по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин). Основанием послужили два выговора, вынесенных в ноябре и декабре предыдущего года за опоздания на работу. Кузнецова считала увольнение незаконным, так как ее опоздания были вызваны объективными транспортными проблемами, о чем она сообщала

		ИОПК 2.3. Владеет навыками применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности	работодателю. Однако в суд она обратилась только 15 апреля, пропустив установленный законом месячный срок. В суде представитель работодателя заявил ходатайство о применении последствий пропуска срока исковой давности и отказе в удовлетворении иска. Кузнецова просила суд восстановить срок, так как в феврале и марте она тяжело болела, что подтверждалось больничными листами, и не могла вовремя подать иск. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерно ли ходатайство работодателя? 2) Каковы сроки обращения в суд для разрешения индивидуального трудового спора и возможно ли их восстановление? 3) Какое решение должен принять суд по вопросу о пропуске срока? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации: Ходатайство работодателя о применении последствий пропуска срока является правомерным, но суд вправе его отклонить при наличии уважительных причин. Согласно ст. 392 ТК РФ, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Месячный срок для оспаривания увольнения является пресекательным и подлежит строгому соблюдению.

			2) Сроки обращения в суд и их восстановление: Общий срок: 1 месяц со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (для споров об увольнении – со дня ознакомления с приказом). Восстановление срока: Суд может восстановить пропущенный срок, если признает причины пропуска уважительными (ч. 4 ст. 392 ТК РФ). Болезнь, подтверждённая больничным листом, командировка, непреодолимая сила и иные обстоятельства, объективно мешавшие подаче иска, считаются уважительными причинами. 3) Решение суда по вопросу о пропуске срока: - Суд удовлетворит ходатайство Кузнецовой о восстановлении срока и примет иск к рассмотрению по существу. - Основание: Кузнецова представила документальное доказательство (больничные листы) того, что в феврале и марте она была нетрудоспособна и объективно не могла обратиться в суд. Болезнь является уважительной причиной для пропуска срока. - Срок будет восстановлен, и суд перейдёт к рассмотрению дела по существу – законности вынесения выговоров и последующего увольнения.

			2. Менеджеру по продажам ООО «ТоргСервис» Семенову не была выплачена ежемесячная премия за март, предусмотренная Положением о премировании. Бухгалтерия пояснила, что премия не начислена из-за невыполнения им плана продаж на 100%. Семенов посчитал расчет неверным и 10 апреля обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС), созданную в организации. КТС в течение 10 дней не рассмотрела его заявление. Не дождавшись решения, Семенов 20 апреля подал исковое заявление в суд о взыскании премии. В суде представитель работодателя заявил, что суд не вправе принимать дело к производству, так как Семенов не соблюл досудебный порядок урегулирования спора: КТС не отказала в удовлетворении его требований, а не рассмотрела заявление в установленный срок. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Правомерно ли возражение представителя работодателя? 2) Каковы порядок и сроки рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС? 3) Какое решение должен принять суд по вопросу о принятии искового заявления? Правильный ответ: 1)Правовой анализ ситуации: - Возражение представителя работодателя является неправомерным. - Согласно ст. 387 ТК РФ, комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть спор в течение десяти календарных дней со дня подачи

			заявления. - Статья 390 ТК РФ предоставляет работнику право перенести рассмотрение спора в суд, если КТС не рассмотрела спор в установленный десятидневный срок. Таким образом, бездействие КТС (просрочка рассмотрения) является основанием для обращения работника непосредственно в суд без ожидания какого-либо формального решения комиссии. 2) Порядок и сроки рассмотрения спора в КТС: - Заявление работника регистрируется КТС. - Спор должен быть рассмотрен в присутствии работника в течение 10 календарных дней. - Решение КТС принимается тайным голосованием и является обязательным для сторон (если не обжаловано в суд). - Решение КТС может быть обжаловано в суд в течение 10 дней со дня вручения его копии. - Если решение КТС не исполняется работодателем в установленный срок, работнику выдаётся удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. 3) Решение суда по вопросу о принятии заявления: - Суд отклонит возражение работодателя и примет исковое заявление Семенова к производству. - Основание: Работник соблюл досудебный порядок, обратившись в КТС. Однако КТС нарушила установленные законом сроки рассмотрения спора (10 дней), чем создала препятствие для защиты прав работника в разумный срок. - В соответствии с ч. 2 ст. 390 ТК РФ, в случае нерассмотрения КТС

			спора в установленный срок работник вправе перенести его рассмотрение в суд. - Суд будет рассматривать спор о невыплате премии по существу.
Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	**ОПК-2** Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	**ИОПК 2.3. Владеет навыками** применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности	1. Гражданин Сидоров, 15 лет, получивший общее основное образование, был принят на работу в ООО «ФастФуд» на должность курьера. Трудовой договор от его имени подписала мать. Работодатель заключил с Сидоровым срочный трудовой договор на 1 год и установил ему испытательный срок 2 месяца для проверки его соответствия поручаемой работе. Режим работы Сидорова предусматривал работу в вечернее время с 18:00 до 22:00, а также в выходные дни для разноса заказов. При проведении внеплановой проверки Государственная инспекция труда выявила данные нарушения. **Вопросы:** 1) Дайте правовой анализ ситуации. Какие нарушения трудового законодательства допустил работодатель? 2) Каковы особенности заключения трудового договора с лицами в возрасте до 18 лет? 3) Какие меры ответственности могут быть применены к работодателю? Правильный ответ: 1) Правовой анализ ситуации и выявленные нарушения: - Работодатель допустил следующие грубые нарушения трудового законодательства в отношении несовершеннолетнего работника: - Нарушение норм рабочего времени (ст. 92, 94 ТК РФ): Для работников

			в возрасте до 16 лет продолжительность рабочего времени не может превышать 24 часов в неделю. Работа в вечернее время (с 18:00 до 22:00) и в выходные дни запрещена для несовершеннолетних (ст. 96, 268 ТК РФ). - Установление испытательного срока (ст. 70 ТК РФ): Лицам, не достигшим возраста 18 лет, испытание при приёме на работу не устанавливается. - Характер работы: Работа курьера может быть сопряжена с повышенной опасностью и переносом тяжестей, что может относиться к работам, запрещённым для несовершеннолетних (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163). 2) Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетними: - С 15 лет могут быть приняты лица, получившее общее образование, для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. - Обязательный предварительный медицинский осмотр (ст. 266 ТК РФ). - Запрет на установление испытательного срока. - Строгое ограничение рабочего времени и запрет работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. - Запрет привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. - Ежегодный обязательный медицинский осмотр до достижения возраста 18 лет. 2) Меры ответственности работодателя: - Административная ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства) – наложение штрафа на должностных лиц и юридическое лицо. - Выдача предписания Государственной инспекцией труда об устранении

			выявленных нарушений. - Возможность привлечения к уголовной ответственности по ст. 143 УК РФ в случае причинения тяжкого вреда здоровью несовершеннолетнего вследствие нарушения требований охраны труда.

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы содержат несколько практических заданий по индивидуальным вариантам, в полном объёме охватывающих изученный материал по указанной теме (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ). Выполнение контрольных работ позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций.

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА НЕ ПРЕДУСМОТРЕНА УЧЕБНЫМ ПЛАНОМ

Критерии оценивания контрольной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет

	пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.4. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
Понятие, предмет, метод и система трудового права	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные	**ИУК 2.1. Знает** способы определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимальных способов их	1. *Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* Гражданин Петров заключил договор с ООО «Ремонт-Сервис», по которому он обязуется выполнить ремонт офиса к определённому сроку, используя свои материалы. Оплата производится после приемки работ. К какой отрасли права относятся данные отношения?

<table>
<tr>
<td></td>
<td>способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td>
<td>решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td>
<td>Варианты ответов:
1) Гражданское право
2) Трудовое право
3) Административное право
4) Предпринимательское право

Правильный ответ: 1) Гражданское право

2. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

При приёме на работу в ООО «Профи» с менеджером Ивановой был заключён трудовой договор, содержащий условие об испытательном сроке 3 месяца. Какие черты метода трудового права проявляются в данной ситуации?

Варианты ответов:
1) Только императивный метод
2) Только диспозитивный метод
3) Сочетание императивного и диспозитивного методов
4) Метод рекомендаций

Правильный ответ: 3) Сочетание императивного и диспозитивного методов</td>
</tr>
<tr>
<td>Источники трудового права</td>
<td>УК-2
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя</td>
<td>ИУК 2.2. Умеет определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм,</td>
<td>1. Установите соответствие между видами источников трудового права и их характеристиками:

<table>
<tr><th>ВИД ИСТОЧНИКА</th><th>ХАРАКТЕРИСТИКА</th></tr>
<tr><td>1. Трудовой кодекс РФ</td><td>А. Устанавливает минимальный размер оплаты труда</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

	из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	имеющихся ресурсов и ограничений	

2. Коллективный договор	Б. Регулирует трудовые отношения у конкретного работодателя
3. Федеральный закон	В. Является основным кодифицированным актом трудового права
4. Локальный нормативный акт	Г. Заключается между работниками и работодателем в лице их представителей
5. Международный договор	Д. Имеет приоритет над национальным законодательством

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	**Б**	**В**	**Г**	**Д**

Правильный ответ:

А	**Б**	**В**	**Г**	**Д**
3	4	1	2	5

2. Установите соответствие между источниками трудового права и их местом в иерархии (от высшего к низшему):

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>
<table>
<tr><td>ИСТОЧНИК ПРАВА</td><td>МЕСТО В ИЕРАРХИИ</td></tr>
<tr><td>1. Локальный нормативный акт</td><td>А. Высшая юридическая сила</td></tr>
<tr><td>2. Трудовой кодекс РФ</td><td>Б. Не должен противоречить федеральным законам</td></tr>
<tr><td>3. Конституция РФ</td><td>В. Действует в пределах одной организации</td></tr>
<tr><td>4. Коллективный договор</td><td>В. Занимает второе место после Конституции</td></tr>
<tr><td>5. Федеральный закон</td><td>Г. Имеет приоритет над локальными актами организации</td></tr>
</table>

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th><th>Д</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

Правильный ответ:
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th><th>Д</th></tr>
<tr><td>3</td><td>5</td><td>1</td><td>2</td><td>4</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>Принципы трудового</td>
<td>УК-2</td>
<td>ИУК 2.3 Владеет</td>
<td>Подготовить доклад с презентацией по одной из выбранных тем:</td>
</tr>
</table>

права	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	навыками определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	1.Система принципов трудового права России: понятие, значение и классификация. 2.Принцип свободы труда: содержание и правовые гарантии его реализации. 3.Запрет дискриминации в сфере труда: теория и практика применения. 4.Принцип запрета принудительного труда: исторический и современный контекст. 5.Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве: государственные и корпоративные механизмы. 6.Принцип обеспечения права на справедливые условия труда: безопасность, отдых и соответствие стандартам. 7.Принцип равенства прав и возможностей работников: формальное и реальное равенство. 8.Принцип обеспечения права на своевременную и полную оплату труда: гарантии и ответственность за нарушения. 9.Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений. 10.Принцип социального партнёрства как метод реализации основных начал трудового права. 11.Принцип обязательности возмещения вреда, причинённого работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей. 12.Принцип обеспечения права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров. 13.Принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией: формы и эффективность. 14.Принцип обеспечения права на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование. 15.Принцип обеспечения права на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Субъекты трудового права	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.1. Знает** способы определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	1. *Вставьте нужные слова в текст* Субъекты трудового права — это участники трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Основными субъектами являются работник и работодатель. Первый — это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения. Второй — это физическое или юридическое лицо, предоставившее работу. Особой разновидностью работодателя является _____ предприниматель, который несёт дополнительную ответственность своим имуществом. Правильный ответ: индивидуальный *2. Вставьте нужные слова в текст* Трудовая правосубъектность — это способность иметь и осуществлять трудовые права и обязанности. У работников она возникает с 16 лет, но с письменного согласия родителей возможно заключение трудового договора с 15 лет. Работодатель должен обладать _____ правоспособностью, то есть способностью нести ответственность за нарушение трудовых прав работников. Правильный ответ: деликтоспособностью
Правоотношения в сфере трудового права	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих	**ИУК 2.2. Умеет** определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся	*1. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа* Гражданка Сидорова работала в ООО «Старт» по трудовому договору. В течение месяца она выполняла поручения руководителя, соблюдала правила внутреннего распорядка и получала ежемесячную заработную плату. Затем работодатель предложил переоформить отношения на договор оказания услуг, согласно которому Сидорова лишалась права на оплачиваемый отпуск и больничный. Вопрос: К какому типу правоотношений изначально относились отношения между Сидоровой и ООО «Старт»? Варианты ответов:

	правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ресурсов и ограничений	1) Гражданско-правовые отношения 2) Трудовые отношения 3) Административные отношения 4) Корпоративные отношения Правильный ответ: 2) Трудовые отношения 2. *Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа* Сотрудник ООО «Инновация» Козлов обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о незаконном увольнении. Комиссия признала увольнение неправомерным и восстановила его на работе. Вопрос: К какому виду правоотношений в сфере трудового права относится рассмотрение спора Козлова в комиссии? Варианты ответов: 1) Основные трудовые отношения 2) Отношения по трудоустройству 3) Отношения по разрешению трудовых споров 4) Отношения по надзору за соблюдением трудового законодательства Правильный ответ: 3) Отношения по разрешению трудовых споров

<table>
<tr>
<td>Социальное партнёрство в сфере труда</td>
<td>УК-2
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td>
<td>ИУК 2.2. Умеет определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td>
<td>1. Установите соответствие между органами социального партнёрства и их функциями
<table>
<tr><td>ОРГАН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА</td><td>ФУНКЦИЯ</td></tr>
<tr><td>1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений</td><td>А. Рассматривает коллективные трудовые споры</td></tr>
<tr><td>2. Примирительная комиссия</td><td>Б. Обеспечивает ведение коллективных переговоров</td></tr>
<tr><td>3. Трудовой арбитраж</td><td>В. Создаётся для участия в разработке проектов законодательных актов</td></tr>
<tr><td>4. Трехсторонняя комиссия</td><td>Г. Разрабатывает рекомендации по урегулированию коллективного спора</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Правильный ответ:

А	Б	В	Г
2	1	4	3

2. Установите соответствие между видами соглашений в социальном партнёрстве и их характеристиками

ВИД СОГЛАШЕНИЯ	ХАРАКТЕРИСТИКА
1. Генеральное соглашение	А. Регулирует социально-трудовые отношения на уровне организации
2. Региональное соглашение	Б. Устанавливает общие принципы регулирования на федеральном уровне

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>
<table>
<tr><td>3. Отраслевое соглашение</td><td>В. Определяет условия труда в конкретном субъекте РФ</td></tr>
<tr><td>4. Коллективный договор</td><td>Г. Регулирует трудовые отношения в определённой отрасли</td></tr>
</table>

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

Правильный ответ:
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr>
<tr><td>4</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>Правовое регулирование занятости и трудоустройства</td>
<td>УК-2
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные</td>
<td>ИУК 2.2. Умеет определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из</td>
<td>1. Прочитайте текст и вставьте нужное слово

Гражданин признаётся _____, если он не имеет работы и заработка, зарегистрирован в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы и готов приступить к ней. При этом не считается подходящей работа, если предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина по последнему месту работы, за исключением случаев, установленных законодательством.</td>
</tr>
</table>

	способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Правильный ответ: безработным *2. Прочитайте текст вставьте нужное слово* Государство гарантирует безработным гражданам выплату _____ по безработице. Его размер устанавливается в процентном отношении к среднему заработку гражданина, но не может быть ниже минимального размера, установленного законодательством. Выплата пособия прекращается в случае трудоустройства гражданина или прохождения им профессионального обучения по направлению органов службы занятости. Правильный ответ: пособия
Трудовой договор	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.3 Владеет** навыками определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	*1.Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа* 1. Гражданка Семёнова была принята на работу в ООО «Маркет» на должность продавца-консультанта. В трудовом договоре была указана заработная плата в размере 45 000 рублей, но фактически ей ежемесячно выплачивали только 30 000 рублей. При обращении к работодателю за разъяснениями Семёнова получила ответ, что остальная сумма является «переменной премиальной частью» и выплачивается по усмотрению руководства. Вопрос: Какое условие трудового договора было нарушено работодателем в данной ситуации? Варианты ответов: 1) Условие об испытательном сроке 2) Условие о заработной плате 3) Условие о режиме рабочего времени 4) Условие о социальном страховании

			Правильный ответ: 2) Условие о заработной плате *2. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа* При приёме на работу в АО «ТехноПрогресс» с инженером Петровым был заключён срочный трудовой договор на 2 года. Основанием для заключения срочного договора в приказе была указана «временная потребность в специалисте». Вопрос: Соответствует ли заключение срочного трудового договора в данной ситуации требованиям Трудового кодекса РФ? Варианты ответов: 1) Да, соответствует, так как работодатель вправе определять срок договора по своему усмотрению 2) Нет, не соответствует, так как «временная потребность» не является основанием для срочного договора 3) Да, соответствует, если это согласовано с профсоюзной организацией 4) Нет, не соответствует, так как максимальный срок срочного договора составляет 1 год Правильный ответ: 2) Нет, не соответствует, так как «временная потребность» не является основанием для срочного договора
Профессиональная подготовка и получение дополнительного профессионального образования	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной	**ИУК 2.3 Владеет** навыками определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора	*Подготовить доклад с презентацией по одной из выбранных тем:* 1. Правовые основы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования в Российской Федерации 2. Ученический договор: понятие, содержание и порядок заключения 3. Виды дополнительного профессионального образования: повышение

	цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	оптимального способа их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	квалификации и профессиональная переподготовка 4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением 5. Обязанности работодателя по организации профессиональной подготовки работников 6. Профессиональные стандарты как основа для разработки программ дополнительного профессионального образовании 7. Особенности регулирования труда лиц, проходящих профессиональное обучение на производстве 8. Финансирование профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования 9. Правовые проблемы реализации права на дополнительное профессиональное образование 10. Международный опыт регулирования профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования 11. Профессиональное обучение безработных граждан: правовые аспекты 12. Электронное обучение в системе дополнительного профессионального образования: правовое регулирование 13. Контроль качества дополнительного профессионального образования 14. Ответственность сторон при нарушении условий ученического договора 15. Перспективы развития законодательства о профессиональной подготовке и дополнительном профессиональном образовании
Рабочее время	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной	**ИУК 2.1. Знает** способы определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора	*1. Прочитайте текст и вставьте нужное слово* Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для несовершеннолетних работников устанавливается _____ рабочее время. Работа, производимая сверх установленной продолжительности рабочего дня,

<table>
<tr><td></td><td>цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td><td>оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td><td>признается сверхурочной работой.

Правильный ответ: сокращённое

2. Прочитайте текст и вставьте нужное слово

Время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению, называется временем отдыха. К видам времени отдыха относятся: перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни и _____.

Правильный ответ: отпуска</td></tr>
<tr><td>Время отдыха</td><td>УК-2
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td><td>ИУК 2.2. Умеет определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td><td>1. Установите соответствие между видами времени отдыха и их характеристиками

<table><tr><td>ВИД ВРЕМЕНИ ОТДЫХА</td><td>ХАРАКТЕРИСТИКА</td></tr><tr><td>1. Ежедневный отдых</td><td>А. Предоставляется для питания и отдыха в течение рабочего дня</td></tr><tr><td>2. Перерывы в течение рабочего дня</td><td>Б. Время между окончанием рабочего дня и началом следующего</td></tr></table></td></tr>
</table>

3. Выходные дни	В. Ежегодный непрерывный отдых с сохранением места работы и среднего заработка
4. Ежегодный отпуск	Г. Еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	**Б**	**В**	**Г**

Правильный ответ:

А	**Б**	**В**	**Г**
2	1	4	3

2. Установите соответствие между видами отпусков и их особенностями

ВИД ОТПУСКА	ОСОБЕННОСТИ
1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск	А. Предоставляется работникам, совмещающим работу с обучением
2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Б. Минимальная продолжительность 28 календарных дней
3. Учебный отпуск	В. Предоставляется без сохранения заработной платы по уважительным причинам
4. Отпуск без сохранения заработной платы	Г. Устанавливается за работу во вредных условиях труда

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	**Б**	**В**	**Г**

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Правильный ответ:
<table><tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr><tr><td>3</td><td>1</td><td>4</td><td>2</td></tr></table></td>
</tr>
<tr>
<td>Заработная плата и нормирование труда</td>
<td>УК-2
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td>
<td>ИУК 2.3 Владеет навыками определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td>
<td>1. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Слесарь-ремонтник ООО «Машиностроительный завод» Кузнецов выполнял работу по сдельной системе оплаты труда. В июне ему был начислен аванс в размере 15 000 рублей 20 июня и оставшаяся часть заработной платы 25 000 рублей 5 июля. При получении заработной платы Кузнецов обнаружил, что с него удержали 8 000 рублей в счёт погашения недостачи, о которой его не предупреждали.

Вопрос:
Какое нарушение в порядке выплаты заработной платы допустил работодатель?

Варианты ответов:

1) Нарушение сроков выплаты заработной платы
2) Нарушение порядка удержаний из заработной платы
3) Неправильный расчёт сдельного заработка
4) Нарушение порядка выплаты аванса

Правильный ответ: 2) Нарушение порядка удержаний из заработной платы</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>2. Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

В организации ООО «Производственные технологии» действует повременно-премиальная система оплаты труда. При введении новых производственных линий работодатель увеличил нормы выработки на 40%, оставив расценки прежними, что привело к снижению заработка работников.

Вопрос:
Соответствуют ли действия работодателя требованиям трудового законодательства?

Варианты ответов:

1) Да, соответствуют, так как работодатель вправе самостоятельно устанавливать нормы труда
2) Нет, не соответствуют, так как при изменении норм труда работники должны быть уведомлены за 2 месяца
3) Да, соответствуют, если это предусмотрено коллективным договором
4) Нет, не соответствуют, так как увеличение норм выработки более чем на 25% требует согласия работника

Правильный ответ: 2) Нет, не соответствуют, так как при изменении норм труда работники должны быть уведомлены за 2 месяца</td>
</tr>
<tr>
<td>Гарантии и компенсации</td>
<td>ОПК-2
Способен применять нормы материального и процессуального права при решении</td>
<td>ИОПК 2.1 Знает
способы применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности</td>
<td>1. Установите соответствие между видами гарантий и их характеристиками

<table>
<tr><td>ВИД ГАРАНТИЙ</td><td>ХАРАКТЕРИСТИКА</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

	задач профессиональной деятельности		1. Гарантии при направлении в служебную командировку	А. Сохранение места работы и среднего заработка на время выполнения государственных обязанностей
			2. Гарантии для доноров	Б. Сохранение места работы и среднего заработка на время исполнения общественных обязанностей
			3. Гарантии для работников, избранных в профсоюзные органы	В. Возмещение расходов по проезду, найму жилья и выплата суточных
			4. Гарантии для лиц, исполняющих государственные обязанности	Г. Предоставление дополнительного дня отдыха после дня сдачи крови

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Правильный ответ:

А	Б	В	Г
4	3	1	2

2. Установите соответствие между видами компенсаций и случаями их предоставления

ВИД КОМПЕНСАЦИЙ	СЛУЧАЙ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
1. Компенсация за использование личного имущества	А. Выплата при увольнении в связи с ликвидацией организации
2. Компенсация за задержку заработной платы	Б. Возмещение расходов при использовании работником личного транспорта в служебных целях
3. Выходное пособие	В. Выплата процентов от невыплаченной суммы за каждый день просрочки
4. Компенсация морального вреда	Г. Выплата при нарушении нематериальных прав работника

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:
<table><tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>
Правильный ответ:
<table><tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr><tr><td>3</td><td>1</td><td>2</td><td>4</td></tr></table></td>
</tr>
<tr>
<td>Дисциплина труда</td>
<td>ОПК-2
Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности</td>
<td>ИОПК 2.2 Умеет применять нормы материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности</td>
<td>1.Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Старший менеджер ООО «Торговый Дом» Воронов трижды за месяц опоздал на работу на 15-20 минут. Руководитель составил докладную записку, и Воронов был уволен по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение трудовых обязанностей). При этом ранее дисциплинарных взысканий к Воронову не применялось.

Вопрос:
Правомерно ли увольнение Воронова?

Варианты ответов:

1) Да, правомерно, так как опоздания являются нарушением трудовой дисциплины
2) Нет, неправомерно, так как за первое нарушение нельзя применять увольнение
3) Да, правомерно, если опоздания принесли существенный ущерб компании
4) Нет, неправомерно, так как за опоздания можно применять только замечание или выговор</td>
</tr>
</table>

			Правильный ответ: 2) Нет, неправомерно, так как за первое нарушение нельзя применять увольнение *2.Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа* Бухгалтер ЗАО «ФинансГрупп» Орлова была уволена за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей – разглашение коммерческой тайны (пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). При этом работодатель не затребовал у Орловой письменное объяснение и не издал приказ о применении дисциплинарного взыскания, а сразу оформил увольнение. Вопрос: Какое нарушение порядка применения дисциплинарного взыскания допустил работодатель? Варианты ответов: 1) Нарушение срока применения взыскания 2) Несоблюдение процедуры затребования письменного объяснения 3) Отсутствие акта о нарушении 4) Неправильная формулировка причины увольнения Правильный ответ: 2) Несоблюдение процедуры затребования письменного объяснения

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Материальная ответственность сторон трудового договора</td><td>ОПК-2
Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности</td><td>ИОПК 2.3.
Владеет навыками применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности</td><td>1. Установите соответствие между видами материальной ответственности и их характеристиками
<table><tr><td>ВИД ОТВЕТСТВЕННОСТИ</td><td>ХАРАКТЕРИСТИКА</td></tr><tr><td>1. Полная материальная ответственность</td><td>А. Возмещение ущерба в пределах среднего месячного заработка работника</td></tr><tr><td>2. Ограниченная материальная ответственность</td><td>Б. Ущерб возмещается в полном размере без каких-либо ограничений</td></tr><tr><td>3. Коллективная материальная ответственность</td><td>В. Ответственность нескольких работников за вверенные им ценности</td></tr></table></td></tr>
</table>

			4. Материальная ответственность работодателя — Г. Наступает за задержку выплаты заработной платы

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Правильный ответ:

А	Б	В	Г
2	1	3	4

2. Установите соответствие между случаями материальной ответственности и их видами

СЛУЧАЙ	ВИД ОТВЕТСТВЕННОСТИ
1. Недостача ценностей, вверенных работнику по специальному договору	А. Полная индивидуальная ответственность
2. Причинение ущерба по неосторожности в пределах среднего месячного заработка	Б. Ограниченная ответственность
3. Умышленное причинение ущерба	В. Полная ответственность
4. Причинение ущерба в состоянии алкогольного опьянения	Г. Полная ответственность

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:
<table><tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>
Правильный ответ:
<table><tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table></td>
</tr>
<tr>
<td>Охрана труда</td>
<td>ОПК-2
Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности</td>
<td>ИОПК 2.1 Знает
способы применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности</td>
<td>1.Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

Электромонтер ООО «ЭнергоСервис» Комаров при проведении работ на электроустановке обнаружил повреждение изоляции кабеля и отсутствие защитного заземления. Он отказался приступать к работе до устранения нарушений, о чем составил письменное заявление. Работодатель отстранил Комарова от работы без сохранения заработной платы до устранения нарушений.

Вопрос:
Правомерны ли действия работодателя?

Варианты ответов:

1) Да, правомерны, так как работник отказался выполнять трудовые обязанности
2) Нет, неправомерны, так как отказ был обоснован наличием опасности для жизни
3) Да, правомерны, если нарушения будут устранены в течение 24 часов
4) Нет, неправомерны, так как работник должен был самостоятельно устранить нарушения

Правильный ответ: 2) Нет, неправомерны, так как отказ был обоснован наличием</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>опасности для жизни

2.Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа

При проведении плановой проверки Государственной инспекцией труда в ООО «СтройИндустрия» было выявлено, что работники, занятые на работах с вредными условиями труда, не проходят обязательные периодические медицинские осмотры. Также установлено, что условия труда на рабочих местах не аттестованы.

Вопрос:
Какие требования охраны труда нарушил работодатель?

Варианты ответов:

1) Требования к проведению медицинских осмотров и специальной оценки условий труда
2) Требования к обеспечению средствами индивидуальной защиты
3) Требования к обучению безопасным методам работы
4) Требования к расследованию несчастных случаев

Правильный ответ: 1) Требования к проведению медицинских осмотров и специальной оценки условий труда</td>
</tr>
<tr>
<td>Трудовые споры и порядок их рассмотрения</td>
<td>ОПК-2
Способен применять нормы материального и процессуального права при решении</td>
<td>ИОПК 2.3.
Владеет навыками
применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной</td>
<td>1. Установите соответствие между видами трудовых споров и органами их рассмотрения

<table><tr><td>ВИД ТРУДОВОГО СПОРА</td><td>ОРГАН РАССМОТРЕНИЯ</td></tr></table></td>
</tr>
</table>

	задач профессиональной деятельности	деятельности	

1. Индивидуальный спор об увольнении	А. Комиссия по трудовым спорам
2. Коллективный спор о заключении коллективного договора	Б. Суд
3. Спор о невыплате премии	В. Примирительная комиссия
4. Спор об изменении условий труда	Г. Трудовой арбитраж

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	**Б**	**В**	**Г**

Правильный ответ:

А	**Б**	**В**	**Г**
3	1	2	1

2. Установите соответствие между стадиями рассмотрения коллективного трудового спора и их содержанием

СТАДИЯ РАССМОТРЕНИЯ	СОДЕРЖАНИЕ
1. Примирительная комиссия	А. Обязательный этап, если примирительная комиссия не решила спор
2. Трудовой арбитраж	Б. Создаётся из представителей сторон на паритетных началах
3. Забастовка	В. Рассматривает спор и разрабатывает рекомендации по его урегулированию
4. Участие посредника	Г. Крайняя мера разрешения коллективного трудового спора

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

Правильный ответ:
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr>
<tr><td>4</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников</td>
<td>ОПК-2
Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности</td>
<td>ИОПК 2.2 Умеет
применять нормы материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности</td>
<td>
1. Установите соответствие между категориями работников и особенностями регулирования их труда
<table>
<tr><td>КАТЕГОРИЯ РАБОТНИКОВ</td><td>ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА</td></tr>
<tr><td>1. Несовершеннолетние</td><td>А. Запрет работы в ночное время и сверхурочно</td></tr>
<tr><td>2. Беременные женщины</td><td>Б. Сокращённая продолжительность рабочего времени</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

3. Инвалиды	В. Запрет привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни
4. Работники с семейными обязанностями	Г. Установление неполного рабочего дня по просьбе работника

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	**Б**	**В**	**Г**

Правильный ответ:

А	**Б**	**В**	**Г**
2	1	3	4

2. Установите соответствие между категориями работников и предоставляемыми им гарантиями

КАТЕГОРИЯ РАБОТНИКОВ	ГАРАНТИИ
1. Лица с семейными обязанностями	А. Право на использование ежегодного отпуска в удобное время
2. Работники, работающие в районах Крайнего Севера	Б. Дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами
3. Совместители	В. Сокращённая рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов
4. Педагогические работники	Г. Гарантии и компенсации за работу в особых климатических условиях

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>
Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

Правильный ответ:
<table>
<tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th><th>Г</th></tr>
<tr><td>3</td><td>1</td><td>4</td><td>2</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

4.5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КУРСОВЫХ РАБОТ

Курсовая работа позволяет выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом.

Примерные индивидуальные задания (темы) для курсовых работ:

КУРСОВАЯ РАБОТА НЕ ПРЕДУСМОТРЕНА УЧЕБНЫМ ПЛАНОМ

Критерии оценивания курсовой работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчётов. Все аналитические расчёты выполнены верно, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
хорошо	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчётов. В расчётах допускаются незначительные (не искажающие общего итога оценки) погрешности/ошибки. Большинство выводов и предложений аргументировано, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах, в оформлении таблиц. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
удовлетворительно	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно, недостаточно логично и последовательно. Верно определены исходные данные для расчётов, но имеются грубые ошибки в расчётах. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Экономические выводы носят констатирующий (описательный) характер. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным

	в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы
неудовлетворительно	Содержание курсовой работы не соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Неверно определены исходные данные для расчётов, неверно и не корректно применены методы экономического анализа. Экономические выводы содержат неверную экономическую оценку. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала, студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта/зачёта с оценкой/экзамена.

1. Предмет трудового права как отрасли права.
2. Метод трудового права.
3. Трудовое право – одна из отраслей права. Её отграничение от смежных отраслей права (гражданского, административного, права социального обеспечения).
4. Система трудового права как отрасли и как науки.
5. Сфера действия норм трудового права.
6. Цели и задачи трудового законодательства.
7. Роль и функции трудового права.
8. Источники трудового права: понятие и виды.
9. Конституция Российской Федерации как источник трудового права.
10. Общая характеристика Трудового кодекса РФ.
11. Федеральный закон “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” (общая характеристика).
12. Федеральный закон “О порядке разрешения коллективных трудовых споров” (общая характеристика).
13. Закон РФ “О занятости населения в Российской Федерации” (общая характеристика).
14. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации. Общее и специальное законодательство о труде.
15. Значение руководящих постановлений Пленумов Верховного Суда РФ в единообразном применении законодательства о труде.
16. Конституционные принципы правового регулирования труда.
17. Субъекты трудового права (общая характеристика).
18. Основные трудовые права и обязанности работника.
19. Работодатель как субъект трудового права.
20. Основная функция профсоюзов.

21. Порядок принятия решений работодателем с учётом мнения профсоюзного органа.
22. Система правоотношений в науке трудового права.
23. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты и содержание.
24. Содержание трудового правоотношения.
25. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
26. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовым правоотношением. Их субъекты и содержание.
27. Принципы социального партнёрства.
28. Понятие и стороны коллективного договора, его значение в условиях рыночной экономики.
29. Структура и содержание коллективного договора.
30. Порядок заключения коллективных договоров и сроки их действия.
31. Содержание соглашений. Порядок заключения, изменения соглашений и контроль за их выполнением.
32. Ответственность сторон социального партнёрства.
33. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.
34. Понятие безработного. Гарантии и компенсации безработным.
35. Право граждан на трудоустройство через посредничество службы занятости.
36. Свобода труда. Запрещение принудительного труда.
37. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде.
38. Стороны трудового договора.
39. Содержание трудового договора.
40. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при приёме на работу.
41. Испытание при приёме на работу и его правовые последствия
42. Трудовая книжка и её значение.
43. Виды трудовых договоров.
44. Срочный трудовой договор.
45. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
46. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
47. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
48. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
49. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
50. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
51. Особенности регулирования труда надомников.
52. Особенности трудового договора о работе в районах Крайнем Севере и местностях, приравненных к ним.
53. Аттестация работников: понятие и значение её проведения. Круг аттестуемых.
54. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.
55. Понятие и виды переводов на другую работу.
56. Временный перевод на другую работу.
57. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.
58. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
59. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя без вины работника.
60. Увольнение работника за нарушение трудовых обязанностей.
61. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
62. Дополнительные гарантии при увольнении некоторых категорий работников.
63. Порядок увольнения работника и производства расчёта. Выходные пособия.

64. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.
65. Защита персональных данных работника.
66. Ученический договор: его содержание, срок, форма и действие.
67. Понятие и виды рабочего времени.
68. Режим и учёт рабочего времени, порядок его установления.
69. Работа в режиме гибкого рабочего времени.
70. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения и компенсации.
71. Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни и её компенсация.
72. Понятие и виды времени отдыха.
73. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации.
74. Ежегодные основные отпуска и порядок их предоставления.
75. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.
76. Понятие и функции заработной платы, методы её правового регулирования.
77. Тарифная система и её элементы.
78. Формы и системы оплаты труда, их понятие и разновидности.
79. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждения по итогам работы за год.
80. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
81. Ограничение удержаний из заработной платы.
82. Нормирование труда.
83. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.
84. Трудовые льготы для работников, совмещающих работу с обучением.
85. Понятие и значение дисциплины труда. Методы её обеспечения.
86. Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения.
87. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.
88. Дисциплинарные взыскания, порядок их наложения, обжалования и снятия.
89. Материальная ответственность работников за ущерб, причинённый организации: понятие, основания и условия.
90. Ограниченная материальная ответственность работников.
91. Полная материальная ответственность работников.
92. Определение размера ущерба, причинённого работником, и порядок его возмещения.
93. Материальная ответственность работодателя перед работником и её виды.
94. Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института.
95. Обязанности работодателя и работника по обеспечению и соблюдению охраны труда в организации.
96. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.
97. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
98. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.
99. Понятие, виды и причины трудовых споров.
100. Подведомственность индивидуальных трудовых споров, органы их рассматривающие.
101. Комиссии по трудовым спорам: их состав, компетенция, порядок работы.
102. Общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
103. Трудовые споры, рассматриваемые непосредственно судом.
104. Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнениях и переводах работников.
105. Сроки при разрешении индивидуальных трудовых споров.
106. Исполнение решений КТС и судебных органов по индивидуальным трудовым спорам.
107. Коллективные трудовые споры: понятие и порядок их разрешения.
108. Порядок образования примирительных органов и рассмотрение в них коллективных трудовых споров.
109. Забастовка. Порядок её проведения и правовые последствия для участников.
110. Международная организация труда, её цели и задачи. Конвенции и Рекомендации МОТ о труде.

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
не зачтено	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающимся правильно и полностью раскрыто содержание материала в пределах программы, чётко и правильно даны определения и раскрыто содержание понятий, точно использованы научные и технические термины, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения
хорошо	Выставляется, если обучающимся раскрыто основное содержание материала в пределах программы, даны определения и раскрыто содержание понятий, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения, но присутствуют незначительные нарушения в последовательности изложения, имеются одна-две неточности в содержании ответа
удовлетворительно	Выставляется, если обучающимся содержание учебного материала изложено фрагментарно, не всегда последовательно, не даны определения, не раскрыто содержание понятий, или они изложены с ошибками, допускаются ошибки и неточности в использовании научной терминологии, отсутствуют выводы и обобщения из предыдущего материала, или возможны ошибки в их изложении
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающимся основное содержание учебного материала не раскрыто, не даются ответы на основные вопросы, допускаются грубые ошибки в определении понятий, в использовании терминологии, отсутствуют выводы и обобщения

6. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Задания для диагностической работы должны обеспечивать оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание должно быть привязано к тому или иному индикатору сформированности компетенций.

При формировании заданий для диагностической работы необходимо использовать тестовые задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развёрнутым ответом.

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание	
					Вариант 1	**Вариант 2**
1.	Понятие, предмет, метод и система трудового права	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.1. Знает** способы определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия	Установите соответствие между элементами предмета трудового права и их конкретными примерами. Элементы предмета трудового права: 1. Трудовые отношения 2. Иные непосредственно связанные с трудовыми отношения 3. Отношения по трудоустройству 4. Отношения по профессиональной подготовке и переподготовке 5. Отношения по надзору за соблюдением трудового законодательства Конкретные предметы: А) Участие профсоюза в	Установите соответствие между признаками метода трудового права и их характеристиками. Признаки метода трудового права: 1. Сочетание централизованного и локального регулирования 2. Сочетание единства и дифференциации 3. Договорной характер установления трудовых отношений 4. Участие работников в правовом регулировании трудовых отношений 5. Специфика защиты трудовых прав Их характеристика:

					утверждении правил внутреннего трудового распорядка Б) Отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет В) Обучение работника новым технологиям за счёт средств работодателя Г) Рассмотрение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам (КТС) Д) Проверка Государственной инспекцией труда условий труда на предприятии Правильный ответ: 1 - Б; 2 - А; 3 - В; 4 - Г; 5 - Д	А) Установление в законе минимального размера оплаты труда (МРОТ), который работодатель не может нарушить Б) Участие работников через своих представителей (профсоюзы) в правотворческой деятельности В) Наличие особых норм, регулирующих труд женщин, несовершеннолетних, работников Крайнего Севера Г) Заключение трудового договора, в котором стороны договариваются о конкретных правах и обязанностях Д) Возможность установления на предприятии дополнительных социальных гарантий путём принятия локальных нормативных актов Е) Защита прав работников через специализированные органы (КТС, суд, ГИТ) Правильный ответ: 1 - А, Д; 2 - В; 3 - Г; 4 - Б; 5 - Е
2.	Источники трудового права	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках	**ИУК 2.1. Знает** способы определения круга задач в рамках	Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление	Расположите этапы действия закона или иного нормативного правового акта во времени в правильной	Расположите нормативные правовые акты в порядке убывания их юридической силы (от высшей к

		поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	поставленной цели и выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений и ограничений	последователь ности	логической последовательности. 1. Официальное опубликование акта. 2. Принятие акта законодательным (правотворческим) органом. 3. Утрата актом юридической силы (например, в связи с отменой). 4. Вступление акта в законную силу. 5. Применение акта к регулируемым им общественным отношениям. Правильный ответ: 2; 1; 4 ; 5 ; 3	низшей). 1. Правила внутреннего трудового распорядка конкретной организации. 2. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». 3. Коллективный договор между работниками и работодателем. 4. Трудовой кодекс Российской Федерации. 5. Отраслевое соглашение между профсоюзом и объединением работодателей. Правильный ответ: 4; 2; 5; 3; 1
3.	Принципы трудового права	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых	**ИУК 2.2.** **Умеет** определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из	Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим	Ситуация: При приёме на работу водителем городского автобуса 45-летней женщине было отказано в заключении трудового договора. Работодатель, устно пояснив отказ, сослался на то, что данная работа является «слишком тяжёлой для женщины её возраста». Оцените правомерность действий работодателя с точки зрения	Ситуация: В целях повышения производительности труда работодатель издал приказ, обязывающий всех работников выходить на работу в субботу (выходной день) без предоставления другого дня отдыха. Приказ был принят без учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Оцените

		норм, имеющихся ресурсов и ограничений	действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	объяснением своего выбора	принципов трудового права. Варианты ответов: а) Действия правомерны, так как работодатель вправе самостоятельно оценивать физические возможности кандидатов. б) Действия правомерны, так как труд водителя автобуса входит в перечень тяжёлых работ, где ограничен труд женщин. в) Действия неправомерны, так как нарушают принцип свободы труда и запрета принудительного труда. г) Действия неправомерны, так как нарушают принцип равенства прав и возможностей работников и запрета дискриминации в сфере труда. Правильный ответ: г) Действия неправомерны, так как нарушают принцип равенства прав и возможностей работников и запрета дискриминации в сфере труда. Объяснение выбора: - Согласно ст. 3 ТК РФ, каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав в зависимости от пола, возраста	правомерность приказа с точки зрения принципов трудового права. Варианты ответов: а) Приказ правомерен, так как работодатель вправе самостоятельно определять режим работы. б) Приказ правомерен, так как направлен на повышение эффективности производства. в) Приказ неправомерен, так как нарушает принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией. г) Приказ неправомерен, так как нарушает принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, включая право на отдых. Правильный ответ: г) Приказ неправомерен, так как нарушает принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, включая право на отдых. Объяснение выбора: - Хотя в данной ситуации также имеет место нарушение принципа участия работников в управлении

					и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. - Хотя существует Перечень тяжёлых работ и работ с вредными условиями труда, где ограничен труд женщин (утверждённый Постановлением Правительства РФ № 162), профессия водителя автобуса в данный перечень не входит. Следовательно, отказ, основанный только на поле и возрасте, а не на результатах медицинского освидетельствования или оценки профессиональных навыков, является дискриминационным и прямо нарушает фундаментальный принцип трудового права.	организацией (пункт «в»), ключевым и наиболее грубым является нарушение, отражённое в пункте «г». - Статья 2 ТК РФ закрепляет принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, включая право на отдых. Работа в выходные дни строго регламентирована ст. 113 ТК РФ и допускается только с письменного согласия работника в исключительных случаях. Принудительный труд запрещён (ст. 4 ТК РФ).
4.	Субъекты трудового права	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм,	**ИУК 2.3 Владеет** навыками определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения, исходя из действующих	Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора	Ситуация: 15-летний Петр Иванов хочет устроиться на работу курьером в летний период. Какие условия являются обязательными для заключения с ним трудового договора? Варианты ответов: а) Письменное согласие одного из родителей и органа опеки. б) Предоставление справки из школы об успеваемости. в) Прохождение предварительного	Ситуация: Организация «СтройПроект» имеет задолженность по зарплате перед сотрудниками. Какие субъекты несут прямую ответственность за ее погашение? Варианты ответов: а) Генеральный директор «СтройПроект» как физическое лицо. б) Учредитель ООО

		имеющихся ресурсов и ограничений	правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений		медицинского осмотра. г) Сокращённая продолжительность рабочего времени (не более 24 часов в неделю). д) Заключение срочного трудового договора. е) Использование труда только в дневное время (с 6:00 до 22:00). Правильные ответы: а, в, г Объяснение: а) Согласно ст. 63 ТК РФ, для лиц до 16 лет обязательно согласие родителя и органа опеки. в) По ст. 266 ТК РФ, несовершеннолетние до 18 лет обязаны проходить предварительный медосмотр. г) Для работников 14–16 лет рабочая неделя не может превышать 24 часов (ст. 92 ТК РФ).	«СтройПроект», не участвующий в деятельности компании. в) Само юридическое лицо ООО «СтройПроект». г) Руководитель филиала «СтройПроект» в другом городе. д) Фонд гарантирования заработной платы при банкротстве работодателя. е) Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). Правильные ответы: в, д Объяснение: в) Юридическое лицо самостоятельно отвечает по своим обязательствам (ст. 56 ГК РФ). д) Фонд гарантирования заработной платы осуществляет выплаты при банкротстве работодателя (ст. 18.1 ФЗ «О гарантировании зарплаты»).
5.	Правоотношения в сфере трудового права	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их	**ИУК 2.1.** **Знает** способы определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимальных способов их	Тип задания 5. Задания открытого типа с развёрнутым ответом	Текст задания: Субъектом трудового правоотношения со стороны работника выступает физическое лицо, достигшее возраста _____ лет, если иное не установлено федеральными законами. С этого возраста возникает трудовая праводееспособность в полном	Текст задания: Основанием возникновения трудовых правоотношений между работником и работодателем является _____ договор, который заключается в письменной форме и определяет взаимные права и

		решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений		объёме. Правильный ответ: 16	обязанности сторон. Правильный ответ: трудовой
6.	Социальное партнёрство в сфере труда	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.2. Умеет** определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия	Установите соответствие между уровнями социального партнёрства и формами, в которых оно может проявляться на каждом уровне. Уровни социального партнёрства: 1. Федеральный уровень 2. Отраслевой уровень 3. Региональный уровень 4. Территориальный уровень 5. Локальный уровень (уровень организации) Формы проявления: А) Заключение коллективного договора между администрацией предприятия и профсоюзом работников. Б) Подписание соглашения между	Установите соответствие между основными принципами социального партнёрства и их содержанием. Принципы социального партнёрства: 1. Полномочность сторон 2. Равноправие сторон 3. Уважение и учёт интересов сторон 4. Добровольность принятия обязательств 5. Соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства Содержание принципов:

					общероссийским профсоюзом и объединением работодателей в сфере машиностроения. В) Принятие трехстороннего соглашения между Правительством РФ, общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей. Г) Соглашение между объединением работодателей города, городской федерацией профсоюзов и мэрией о регулировании трудовых отношений и занятости. Д) Заключение соглашения между Правительством Московской области, региональными союзами предпринимателей и областным советом профсоюзов. Правильный ответ: 1 – В; 2 – Б; 3 – Д; 4 – Г; 5 – А	А) Ни одна из сторон не может уклоняться от участия в коллективных переговорах, а работодатель обязан предоставить профсоюзу всю необходимую информацию. Б) Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный Трудовым кодексом РФ. В) Представители работников и работодателей должны иметь документы, подтверждающие, что они уполномочены соответствующей стороной на ведение переговоров. Г) При разработке проекта коллективного договора работодатель не может оказывать давление на представителей работников с целью принятия выгодных ему условий. Д) Стороны свободны в выборе вопросов для обсуждения и обязательств, которые они готовы на себя принять в рамках соглашения. Правильный ответ: 1 – В; 2 – А; 3 – Г; 4 – Д; 5 – Б

7.	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.3 Владеет** навыками определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности	Расположите этапы процедуры регистрации гражданина в качестве безработного в правильной логической последовательности. 1. Принятие решения о признании гражданина безработным и назначении пособия по безработице. 2. Первичное обращение гражданина в органы службы занятости с предоставлением необходимых документов. 3. Предложение доступных вакансий и направление на профессиональное обучение (при необходимости). 4. Регистрация гражданина в целях поиска подходящей работы. 5. Принятие решения об отказе в признании безработным (если гражданин дважды отказался от предложенной подходящей работы). Правильный ответ: 2; 4; 3; 1; 5	Расположите перечисленные источники правового регулирования занятости и трудоустройства в порядке убывания их юридической силы (от высшей к низшей). 1. Постановление Правительства РФ о размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице. 2. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». 3. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ, разъясняющий порядок регистрации безработных. 4. Конституция Российской Федерации. 5. Коллективный договор организации, содержащий раздел о содействии занятости работников. Правильный ответ: 4; 2; 1; 3; 5
8.	Трудовой договор	**УК-2** Способен	**ИУК 2.2. Умеет** определять	Тип задания 3. Задания комбинирован	Вопрос: Сотрудник был принят на работу на условиях срочного	Вопрос: При приёме на работу сотрудник подписал трудовой

		определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора	трудового договора «для выполнения временных работ сроком до 2 месяцев». По истечении этого срока работодатель продлил договор еще на 2 месяца, оформив дополнительное соглашение. Сотрудник продолжает работать. Каков правовой статус данного договора сейчас? Варианты ответов: а) Договор считается заключённым на новый срок (ещё на 2 месяца). б) Договор автоматически превратился в бессрочный. в) Договор прекратил своё действие, и сотрудник работает незаконно. г) Договор требует перезаключения в новой редакции. Правильный ответ: б) Договор автоматически превратился в бессрочный. Обоснование: Согласно ч. 4 ст. 58 ТК РФ, если по истечении срока срочного договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то договор считается заключённым на неопределённый срок. Продление срочного договора дополнительным	договор, в котором условие об обязанности отработать не менее 3 лет после обучения за счёт средств работодателя было указано в разделе «Иные условия». Сотрудник успешно прошёл обучение, но через год уволился по собственному желанию. Обязан ли он возмещать расходы на обучение? Варианты ответов: а) Нет, не обязан, так как условие об отработке является дополнительным и не носит обязательный характер. б) Нет, не обязан, так как уволился по собственному желанию, а это допустимое основание. в) Да, обязан, так как данное условие было закреплено в трудовом договоре. г) Да, обязан, но только если с ним был заключён отдельный ученический договор. Правильный ответ: в) Да, обязан, так как данное условие было закреплено в трудовом договоре. Обоснование: В силу ст. 57 и 249 ТК РФ условие об обязанности отработать

					соглашением незаконно, так как это не предусмотрено ТК РФ. Таким образом, после первого истечения срока и продолжения работы договор стал бессрочным.	определённый срок после обучения, оплаченного работодателем, является правомерным дополнительным условием трудового договора. Если работник увольняется без уважительных причин до истечения этого срока, он обязан возместить затраты на обучение пропорционально неотработанному времени. Наличие отдельного ученического договора (п. «г») упрощает доказывание, но не является обязательным, если условие чётко прописано в трудовом договоре.
9.	Профессиональная подготовка и получение дополнительного профессионального образования	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.3 Владеет** навыками определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся	Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора	Ситуация: Работник организации направлен на профессиональную переподготовку с отрывом от производства. Какие гарантии и компенсации ему обязательно должны быть предоставлены? Варианты ответов: а) Сохранение среднего заработка на период обучения. б) Оплата проезда к месту обучения и обратно. в) Компенсация расходов на аренду жилья на время обучения. г) Выплата стипендии,	Ситуация: Работодатель планирует направить сотрудника на получение дополнительного профессионального образования с заключением ученического договора. Какие условия должны быть включены в этот договор? Варианты ответов: а) Срок отработки после завершения обучения. б) Конкретная квалификация, приобретаемая работником. в) Размер оплаты труда в период обучения.

			ресурсов и ограничений		превышающей средний заработок. д) Предоставление дополнительного отпуска после завершения обучения. е) Освобождение от трудовых обязанностей на период сдачи экзаменов. Правильные ответы: а, б, в Объяснение: а) Согласно ст. 187 ТК РФ, за работником сохраняется средний заработок на весь период обучения. б, в) Работодатель обязан компенсировать расходы, связанные с обучением: проезд, проживание и др. (ст. 187 ТК РФ).	г) Обязанность работника возместить затраты при увольнению без уважительных причин. д) Право работодателя изменить трудовую функцию работника после обучения. е) Продолжительность дополнительного отпуска для сдачи экзаменов. Правильные ответы: а, б, г Объяснение: а, б, г) Эти условия являются существенными для ученического договора согласно ст. 199, 207 ТК РФ. в) В период обучения сохраняется средний заработок, а не устанавливается отдельная оплата.
10.	Рабочее время	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя	**ИУК 2.1.** **Знает** способы определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимальных способов их решения,	Тип задания 5. Задания открытого типа с развёрнутым ответом	Текст задания: Согласно Трудовому кодексу РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать _____ часов в неделю. Эта величина является основной для расчёта сокращённого и неполного рабочего времени.	Текст задания: Для работников в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более _____ часов в неделю. Данная норма является одним из видов дополнительных гарантий для

		из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений		Правильный ответ: 40	несовершеннолетних работников. Правильный ответ: 35
11.	Время отдыха	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	**ИУК 2.2. Умеет** определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия	Установите соответствие между видами времени отдыха и их характеристиками. Виды времени отдыха: 1. Перерывы в течение рабочего дня (смены) 2. Ежедневный (междусменный) отдых 3. Выходные дни 4. Нерабочие праздничные дни 5. Отпуск Характеристики: А) Время с момента окончания рабочего дня (смены) до момента начала следующего рабочего дня (смены). Б) Ежегодный непрерывный отдых в течение определённого количества дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка.	Установите соответствие между видами отпусков и их описанием. Виды отпусков: 1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск 2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 3. Отпуск без сохранения заработной платы 4. Учебный отпуск 5. Отпуск по беременности и родам Описание: А) Предоставляется работникам, совмещающим работу с получением образования, для сдачи сессии, защиты диплома и т.д. Б) Предоставляется всем работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней для непрерывного отдыха.

					В) Еженедельный непрерывный отдых, продолжительность которого не может быть менее 42 часов. Г) Установленные Трудовым кодексом РФ дни, посвящённые памятным датам или событиям, в которые работники освобождаются от работы. Д) Время для отдыха и приёма пищи продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, которое не включается в рабочее время. Правильный ответ: 1 – Д; 2 – А; 3 – В; 4 – Г; 5 – Б	В) Предоставляется работающим женщинам на определённый период до и после родов, который оплачивается исходя из среднего заработка. Г) Предоставляется по семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам на основании заявления работника, но не является обязанностью работодателя. Д) Предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, за особый характер работы, за ненормированный рабочий день. Правильный ответ: 1 – Б ; 2 – Д; 3 – Г; 4 – А; 5 – В
12.	Заработная плата и нормирование труда	**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм,	**ИУК 2.3** **Владеет** навыками определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения, исходя из действующих	Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности	Расположите этапы процедуры введения нормирования труда на конкретном рабочем месте в правильной логической последовательности. 1. Разработка и утверждение локальным нормативным актом (например, приказом) норм времени, выработки или обслуживания. 2. Проведение хронометража рабочих операций и анализа полученных	Расположите составные элементы заработной платы в последовательности, отражающей типичную структуру оплаты труда работника (от гарантированной постоянной части к переменной). 1. Компенсационные выплаты (например, за работу в ночное время, в особых климатических условиях). 2. Доплаты и надбавки

		имеющихся ресурсов и ограничений	правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений		данных. 3. Уведомление работников о введении новых норм труда и разъяснение их сути. 4. Изучение технологического процесса и организации рабочего места. 5. Введение новых норм в действие с установленного срока. Правильный ответ: 4; 2; 1; 3; 5	стимулирующего характера (за выслугу лет, профессиональное мастерство). 3. Премия по итогам работы за квартал. 4. Оклад (тарифная ставка) — основная, постоянная часть. 5. Стимулирующая выплата по результатам выполнения ключевых показателей эффективности (KPI). Правильный ответ: 4; 1; 2; 5; 3
13.	Гарантии и компенсации	**ОПК-2** Способен применять нормы материального и процессуальног о права при решении задач профессиональн ой деятельности	**ИОПК 2.1** **Знает** способы применения норм материального и процессуально го права при решении задач в профессиональ ной деятельности	Тип задания 3. Задания комбинирован ного типа, предполагающ ие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора	Вопрос: Работник был направлен в служебную командировку в другой город сроком на 5 дней. Работодатель компенсировал ему расходы на проезд и проживание, но отказался выплачивать суточные, сославшись на сложное финансовое положение компании. Правомерен ли отказ работодателя? Варианты ответов: а) Да, правомерен, если работник не предоставил отчёт о командировке. б) Да, правомерен, так как выплата суточных является правом, а не обязанностью работодателя.	Вопрос: Работнику была проведена внеплановая специальная оценка условий труда (СОУТ), которая выявила, что его рабочее место относится к вредным условиям труда (3 степень). Какая гарантия должна быть ему предоставлена в первую очередь? Варианты ответов: а) Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 35 календарных дней. б) Повышенная оплата труда в размере не менее 4% от оклада. в) Бесплатная выдача молока или

					в) Нет, неправомерен, так как суточные – это обязательная компенсационная выплата. г) Нет, неправомерен, но только если командировка длилась более 7 дней. Правильный ответ: в) Нет, неправомерен, так как суточные – это обязательная компенсационная выплата. Обоснование: Согласно ст. 168 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан компенсировать работнику все расходы, связанные со служебной командировкой, включая расходы по проезду, по найму жилого помещения и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные). Финансовое положение работодателя не освобождает его от этой обязанности. Размер суточных устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом.	других равноценных пищевых продуктов. г) Сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю. Правильный ответ: б) Повышенная оплата труда в размере не менее 4% от оклада. Обоснование: Все перечисленные варианты являются гарантиями за работу во вредных условиях. Однако в соответствии со ст. 147 ТК РФ, минимум, который работодатель обязан предоставить немедленно – это повышенная оплата труда. Конкретный размер повышения устанавливается локальными актами, но не может быть ниже 4% от оклада или тарифной ставки. Сокращённое рабочее время (п. «г») и удлинённый отпуск (п. «а») устанавливаются для конкретных должностей и профессий, указанных в специальных перечнях, и их введение требует изменения организационных условий труда. Выдача молока (п. «в») также является обязательной,

						но денежная компенсация – это первоочередная и безусловная гарантия.
14.	Дисциплина труда	**ОПК-2** Способен применять нормы материального и процессуального о права при решении задач профессиональной деятельности	**ИОПК 2.2** **Умеет** применять нормы материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности	Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора	Ситуация: Работник опоздал на работу на 3 часа без уважительной причины. Какие меры воздействия может применить работодатель в соответствии с ТК РФ? Варианты ответов: а) Увольнение за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей. б) Объявление выговора с лишением премии полностью. в) Снижение размера очередного отпуска на 3 дня. г) Направление на внеочередную аттестацию. д) Перевод на нижеоплачиваемую должность. е) Привлечение к дисциплинарной ответственности в виде замечания. Правильные ответы: б, е Объяснение: б, е) Согласно ст. 192 ТК РФ, допустимые виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение. Лишение премии возможно как дополнительная мера,	Ситуация: Работник отказался от выполнения распоряжения руководителя о выходе в выходной день для ликвидации последствий аварии. Какие последствия могут наступить для работника? Варианты ответов: а) Увольнение за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей. б) Привлечение к дисциплинарной ответственности в общем порядке. в) Привлечение к материальной ответственности за ущерб от простоя. г) Отказ в выплате премии полностью или частично. д) Обязанность отработать пропущенный день в другое время. е) Наложение штрафа за нарушение трудовой дисциплины. Правильные ответы: б, г Объяснение: б) Отказ от выполнения законного

					если это предусмотрено локальными актами.	распоряжения работодателя может квалифицироваться как дисциплинарный проступок (ст. 192 ТК РФ). г) Лишение премии возможно как мера воздействия, если это предусмотрено положением об оплате труда.
15.	Материальная ответственность сторон трудового договора	**ОПК-2** Способен применять нормы материального и процессуальног о права при решении задач профессиональн ой деятельности	**ИОПК 2.3. Владеет навыками** применения норм материального и процессуально го права при решении задач в профессиональ ной деятельности	Тип задания 5. Задания открытого типа с развёрнутым ответом	Текст задания: В соответствии с Трудовым кодексом РФ, для работников в возрасте до 18 лет устанавливается _____ материальная ответственность. Это означает, что такой работник может быть привлечён к возмещению ущерба только в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, когда ущерб причинен умышленно или в состоянии опьянения. Правильный ответ: ограниченная	Текст задания: При заключении договора о полной материальной ответственности работник принимает на себя обязанность возмещать работодателю прямой действительный ущерб в _____ размере. Такой договор может быть заключен только с совершеннолетними работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности. Правильный ответ: полном
16.	Охрана труда	**ОПК-2** Способен применять нормы материального и процессуальног	**ИОПК 2.1 Знает** способы применения норм материального и процессуально	Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия	Установите соответствие между видами инструктажей по охране труда и случаями их проведения. Виды инструктажей: 1. Вводный инструктаж	Установите соответствие между обязанностями работника и работодателя в области охраны труда. Обязанности:

		о права при решении задач профессиональн ой деятельности	го права при решении задач в профессиональ ной деятельности		2. Первичный инструктаж на рабочем месте 3. Внеплановый инструктаж 4. Целевой инструктаж Случи проведения: А) При поступлении на работу для ознакомления с общими правилами безопасности на территории организации. Б) Перед началом самостоятельной работы для ознакомления с конкретными опасностями на рабочем месте. В) При изменении технологического процесса, вводе нового оборудования, что потребовало обновления знаний. Г) Для разового выполнения работ, не связанных с основной профессией (например, погрузочные работы). Д) После перерыва в работе более чем на 60 дней для восстановления знаний по безопасности. Правильный ответ: 1 – А ; 2 – Б; 3 – В; 4 – Г	1. Обязанность работодателя 2. Обязанность работника Конкретные действия: А) Обеспечить проведение специальной оценки условий труда на всех рабочих местах. Б) Немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей. В) За свой счёт выдавать работникам сертифицированную спецодежду и СИЗ (средства индивидуальной защиты). Г) Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры. Д) Создавать и функционировать комиссию по охране труда с участием представителей работников. Правильный ответ: 1 – А, В, Д 2 – Б, Г
17.	Трудовые споры и порядок их рассмотрения	**ОПК-2** Способен применять	**ИОПК 2.2** **Умеет** применять	Тип задания 2. Задания закрытого типа	Расположите стадии рассмотрения индивидуального трудового спора в	Расположите этапы рассмотрения индивидуального трудового спора в

		нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	нормы материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности	на установление последовательности	суде в правильной логической последовательности. 1. Вынесение судебного решения по существу спора. 2. Подача работником искового заявления в суд. 3. Направление ответчику (работодателю) копии искового заявления и истребование у него письменных объяснений. 4. Предварительное судебное заседание с целью уточнения обстоятельств дела. 5. Исполнение решения суда через службу судебных приставов (в случае неисполнения его работодателем добровольно). 6. Судебное разбирательство: исследование доказательств, заслушивание сторон, прения. 7. Принятие судом заявления к производству. Правильный ответ: 2; 7; 3; 4; 6; 1; 5	комиссии по трудовым спорам (КТС) в правильной логической последовательности. 1. Принятие решения комиссией путём тайного голосования. 2. Обращение работника с письменным заявлением в КТС. 3. Регистрация заявления в КТС и назначение даты рассмотрения. 4. Исполнение решения КТС в случае добровольного выполнения его работодателем. 5. Получение работником копии решения КТС. 6. Выдача работнику удостоверения, имеющего силу исполнительного листа, для принудительного исполнения (если работодатель не исполнил решение). 7. Рассмотрение спора в присутствии заявителя и представителей работодателя. Правильный ответ: 2; 3; 7; 1; 5; 4; 6
18.	Особенности правового регулирования	**ОПК-2** Способен применять	**ИОПК 2.3. Владеет навыками**	Тип задания 3. Задания комбинирован	Вопрос: Женщина, имеющая ребёнка в возрасте 2 лет, была принята на	Вопрос: Руководитель организации принял решение уволить главного

	труда отдельных категорий работников	нормы материального и процессуального о права при решении задач профессиональной деятельности	применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности	ного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора	работу с испытательным сроком. Через неделю после начала работы работодатель уволил её как не выдержавшую испытание. Работница обратилась в суд, оспаривая увольнение. Какое решение является правомерным? Варианты ответов: а) Увольнение правомерно, так как работодатель вправе оценивать деловые качества работника. б) Увольнение правомерно, так как ребёнок достиг возраста 1,5 лет, и особые гарантии не действуют. в) Увольнение неправомерно, так как для женщин с детьми до 3 лет запрещено устанавливать испытание при приёме на работу. г) Увольнение неправомерно, так как работодатель был обязан предложить ей другую вакансию перед увольнением. Правильный ответ: в) Увольнение неправомерно, так как для женщин с детьми до 3 лет запрещено устанавливать испытание при приёме на работу. Обоснование: Согласно ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса РФ, установление испытания	бухгалтера в связи с сменой собственника имущества организации. Бухгалтер обратился в суд, оспаривая это решение. Каковы правомерные действия сторон? Варианты ответов: а) Увольнение правомерно, так как новый собственник вправе уволить руководителя, его заместителей и главного бухгалтера в течение 3 месяцев. б) Увольнение правомерно, так как главный бухгалтер относится к категории руководителей. в) Увольнение неправомерно, так как главный бухгалтер не относится к числу лиц, которые могут быть уволены по этому основанию. г) Увольнение неправомерно, так как смена собственника не является основанием для расторжения трудового договора с любыми работниками. Правильный ответ: в) Увольнение неправомерно, так как главный бухгалтер не относится к числу лиц, которые могут быть уволены по этому основанию.

					при приёме на работу не допускается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. В данной ситуации ребёнку 2 года, однако в судебной практике и разъяснениях (п. 7 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1) этот запрет часто распространяется и на женщин с детьми до 3 лет, особенно если установление испытания может ухудшить их положение. Само установление испытания было незаконным, следовательно, и увольнение по его итогам неправомерно.	Обоснование: Согласно ст. 75 ТК РФ, смена собственника имущества организации является основанием для расторжения трудового договора по инициативе нового собственника только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Однако в п. 4 Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 № 21 разъясняется, что под «главным бухгалтером» в данном контексте понимается только тот, кто входит в состав единоличного исполнительного органа или иного коллегиального органа (например, в правление, дирекцию). Если главный бухгалтер является рядовым наёмным работником, не входящим в высшее руководство, увольнение по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконно.