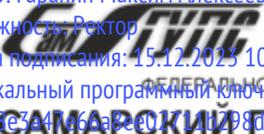


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.12.2023 10:05:59
Уникальный программный ключ:
7706e3a47466a8ee02714b298d7c16b01e40bf83

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Трудовое право (ТП) (38.03.03)

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность (Направленность (профиль)/специализация)

(код и наименование)

Содержание

- Пояснительная записка.
- Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
- Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

?К-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат
ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда

(Эссе)

Слесарь Стеклов в соответствии с графиком отпусков должен был пойти в очередной отпуск в августе. По обстоятельствам производственного характера его отпуск был перенесен на следующий год. В начале наступившего нового года администрация предложила Стеклову использовать отпуск. Однако он отказался от предоставленного отпуска за прошлый год и потребовал компенсацию за него в денежной форме.

1. Как и в каком порядке устанавливаются сроки предоставления отпуска?

2. Допускается ли законодательством выплата компенсации за неиспользованный отпуск?

(Шаблон ответа)

1. ТК РФ Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков закреплен в ст. 122 ТК РФ

2. Выплата компенсации вместо предоставления отпуска по общему правилу в силу статьи 127 ТК РФ допускается только в случае увольнения работника, поэтому работодатель не может заранее начать выплачивать работникам компенсацию.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией допускается Трудовым кодексом РФ только в части, превышающей 28 календарных дней.

(Эссе)

По мнению студента Семенова, источниками трудового права также являются постановления Конституционного Суда Российской Федерации и правовой обычай.

Можно ли их включать в систему источников трудового права России?

(Шаблон ответа)

Акты высших судебных органов — Конституционного РФ и Верховного Суда РФ не могут быть отнесены к Источникам трудового права, так как их деятельность не является правотворческой. Они лишь толкуют нормативные акты с точки зрения их конституционности и дают руководящие указания судам о применении действующего законодательства о труде.

Трудовое законодательство в числе источников трудового права называет нормативный правовой акт и нормативный договор (коллективные договоры и соглашения). Перечисление указанных источников содержится в ст. ст. 5, 8 и 9 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ).

ТК РФ не называет обычай в качестве источника трудового права, но на практике нередко возникают ситуации, когда трудовые отношения не урегулированы ни нормативным правовым актом, в том числе локальным, ни коллективным договором (соглашением), ни трудовым договором, заключенным между работником и работодателем.

Однако во время действия трудового договора между сторонами складываются определенные правила поведения, которых они придерживаются в течение длительного периода времени. В ряде случаев на указанные сложившиеся между сторонами правила поведения ссылаются даже суды, обосновывая принимаемые ими решения.

(Эссе)

Гражданин Степаненко, дисквалифицированный по должности руководителя организации по решению суда сроком на 2 года, избран генеральным директором ОАО «Сервис» сроком на 1 год. Госинспекция труда обратилась к Совету директоров ОАО по поводу увольнения Степаненко с должности гендиректора, т.к. срок его дисквалификации не истек.

Как должен поступить совет директоров ОАО?

Может ли Степаненко быть субъектом трудовых отношений

(Шаблон ответа)

1. Совет директоров должен лишить должности Степаненко, так как с дисквалифицированным лицом организация не вправе заключать трудовой договор и назначать его на должность руководителя.
 2. Да, может. Но не в должности руководителя организации.
-

(Эссе)

Директор школы решил избавиться от мешавшей ему первичной профсоюзной организации. С этой целью он по одному вызывал к себе в кабинет учителей и других работников и предлагал на выбор написать любое из двух заявлений: на выход из профсоюза либо об увольнении по собственному желанию. Учитель истории Васильева решила обратиться в суд за защитой своих прав.

Какие принципы трудового права нарушены директором школы?

(Шаблон ответа)

В соответствии со ст. 2 ФЗ «О профессиональных союзах.....» Профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Все профсоюзы пользуются равными правами.

Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов.

(Эссе)

14-летний подросток Ильичев заключил с индивидуальным предпринимателем Петровым трудовой договор, в соответствии с которым Ильичев должен был осуществлять в магазине продажу продовольственных товаров в свободное от учебы время. В ассортимент магазина также входили пиво и сигареты.

Могут ли указанные лица быть субъектами трудового права?

(Шаблон ответа)

1. Трудоустройство данной категории работников происходит с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью (63 ТК РФ)

2. Согласно ст. 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах,

выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

(Эссе)

Статья 113 ТК РФ не содержит норм, ограничивающих продолжительность времени привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Это позволяет недобросовестным работодателям регулярно привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни в течение нескольких месяцев подряд. Один из общероссийских профсоюзов решил выступить с законодательной инициативой о внесении в ст. 113 ТК РФ нормы об ограничении продолжительности указанного периода.

Назовите принципы трудового права, которые могут быть использованы профсоюзом в обоснование своей инициативы.

(Шаблон ответа)

Содержание ст. 113 ТК РФ предполагает, что работа в выходной день не должна носить постоянный характер. В то же время законодательство не устанавливает ограничений по частоте привлечения и продолжительности работы в выходные и праздничные дни. Соответственно, частые привлечения к работе в выходные и праздничные дни не являются нарушением, т.к. прямой запрет на это ТК РФ не устанавливает. Однако при этом должны соблюдаться требования статьи 113 ТК РФ: - основания привлечения к работе в выходной и праздничный день должны соответствовать ч. 2 и ч. 3 ст. 113 ТК РФ; - должна соблюдаться процедура привлечения к работе в выходной и праздничный день (подробнее см. <http://vip.1kadry.ru/#/document/130/50200/?step=8>); - работнику должны предоставляться компенсации за работу в выходной и праздничный день, установленные ст. 153 ТК РФ. Что касается сверхурочной работы, то статья 99 ТК РФ предусматривает максимально допустимое число часов сверхурочных работ в году и в течение двух дней подряд для каждого работника. При этом ни данной нормой, ни какой-либо другой не установлено ограничений по количеству идущих подряд дней, в течение которых работник может привлекаться к сверхурочной работе. Буквально из части шестой ст. 99 ТК РФ следует, что по итогам любых двух следующих подряд друг за другом дней продолжительность сверхурочной работы не должна в сумме превышать 4 часов.

(Эссе)

Директор ОАО «Энергостройресурс» издал приказ, в котором со ссылкой на ст. 5 ТК РФ утверждалось, что льготы, предусмотренные до 1 февраля 2012 г. для некоторых категорий работников указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и не нашедшие отражения в ТК РФ, на работников ОАО не распространяются. Профком предприятия предложил директору отменить приказ как незаконный.

1. Кто прав в данной ситуации?

2. Каковы особенности применения нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых до введения в действие ТК РФ?

(Шаблон ответа)

В соответствии со статьей 5 ТК РФ нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать Трудовому кодексу. В случае противоречий между Трудовым кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс. Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу и иным федеральным законам. Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации. Что касается применения нормативных правовых актов, принятых до введения в действие Трудового кодекса, то статьей 423 ТК РФ установлено, что впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего СССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года N 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств», применяются постольку, поскольку они не противоречат Трудовому кодексу. Изданные до введения в действие Трудового кодекса нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и применяемые на территории Российской Федерации постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с настоящим Кодексом могут регулироваться только федеральными законами, действуют до введения в действие соответствующих федеральных законов.

Источник: <https://www.hr-director.ru/question/61424-pomogite-razobratsya-s-zadachey-direktor-ooo-izdal-prikaz-v-kotorom-so-ssylkoy-na-st-5-tk>

Любое использование материалов допускается только при наличии гиперссылки

(Эссе)

Гражданка Николаева Е. Г. 11 апреля 2019 г. учредила ООО «Аудитор ТОП». Проведя несколько собеседований с потенциальными кандидатами на должность руководителя (генерального директора) Общества, Николаева Е. Г. приняла решение самостоятельно осуществлять управление Обществом. Для реализации принятого ею решения она издала приказ, которым назначила себя генеральным директором ООО «Аудитор ТОП»

Определите виды правоотношений между Обществом и гражданкой Николаевой Е. Г.? Обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы права.

(Шаблон ответа)

Взаимоотношения руководителя с компанией регулируются как нормами трудового законодательства, так и положениями специальных законов (гл. 43 ТК РФ, Законы №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», учредительными документами компании). То есть на руководителя распространяются действие гражданского и трудового законодательства.

Руководитель компании является, прежде всего, работником организации, трудовая функция которого состоит в руководстве компанией, в том числе в выполнении функций ее единоличного исполнительного органа.

(Эссе)

Николай Смирнов закончил общеобразовательную школу. Посоветовавшись с родителями, он решил, что пойдет работать на завод, где трудились старшие члены его семьи. С Николаем заключили ученический договор, согласно которому в процессе обучения он приобретает специальность и обязуется проработать у работодателя по полученной специальности три года.

1. Какие отношения возникли в данном случае?

2. Входят ли они в сферу действия трудового права?

(Шаблон ответа)

С соответствии со ст 198 ТК РФ работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

(Эссе)

Акционерное общество сделало публичное объявление на своем официальном сайте о наличии вакантной штатной единицы продавца-кассира в магазине бытовой (компьютерной) техники. Требования, предъявляемые к работнику были следующие: владение навыками работы с кассовым аппаратом и компьютером, включая умение работать с текстовым процессором *Word* и программой *Microsoft Excel*, «1С: Касса», знание ассортимента соответствующих товаров, включая их технические характеристики, умение дать пояснение покупателям. По данному объявлению в организацию обратилась Шумкина с заявлением о приеме на работу. При попытке показать свои навыки работы с оргтехникой Шумкина сломала кассовый аппарат. К тому же она не смогла продемонстрировать свои знания и навыки работы с компьютерными программами, выяснилось, что Шумкина не обладает знаниями характеристик компьютерной и бытовой техники, достаточными для работы с

покупателями. В связи с этим, Шумкиной было отказано в заключение трудового договора. Шумкина обратилась с жалобой в трудовую инспекцию, указав, что отказ в приеме на работу считает необоснованным. По ее мнению, она была фактически допущена к работе (работала с кассовым аппаратом), поэтому считает себя находившейся в фактических трудовых отношениях с данной организацией.

*Какие отношения возникли между акционерным обществом и Шумкиной?
Как, по вашему мнению, возместить ущерб, причиненный компании?*

(Шаблон ответа)

Согласно абз.1 ст. 67 ТК Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

В данной ситуации трудовой договор заключён не был.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (часть первая статьи 68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (часть вторая статьи 68 ТК РФ).

Согласно абз.3 ст.67 ТК При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 ТК РФ).

Таким образом, Шумкина не вступила в трудовые отношения

Заключение трудового договора с конкретным лицом является правом, а не обязанностью работодателя, и ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения.

В ст.243 ТК перечислены случаи, когда работник может быть привлечён к материальной ответственности, но т.к между гражданкой и АО не возникло трудовых отношений, то Шумкина должна возместить вред, нанесённый организации по ч.1 ст.1064 ГК. (Вред, причиненный личности или имуществу гражданина, а также вред, причиненный имуществу юридического лица, подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим вред.)

(Эссе)

Иванова работала в местной администрации (исполнительно-распорядительном органе муниципального образования) на должности муниципального служащего в течение нескольких лет. В мае 2012 г. она уведомила Главу местной администрации о том, что по семейным обстоятельствам не может находиться на рабочем месте в течение всего рабочего времени и попросила установить ей неполное рабочее время. Глава местной администрации предложил заключить гражданско-правовой договор возмездного оказания услуг и продолжать выполнять свои обязанности по данному договору в удобное для нее время, на что Иванова согласилась. Всего было заключено несколько гражданско-правовых договоров аналогичных по содержанию, по которым она выполняла обязанности исполнителя в течение двух лет. В апреле 2014 г. Иванова заявила, что она находится с местной администрацией в фактических трудовых отношениях, но ее права как работника ущемлены. Через месяц она обратилась в суд с исковым заявлением к местной администрации, в котором содержались требования о применении трудового законодательства к отношениям, связанным с использованием личного труда и возникшим на основе гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг, о признании гражданско-правовых договоров трудовыми договорами и возникших на их основании отношений трудовыми отношениями, о признании Ивановой, как исполнителя по гражданско-правовым договорам, работником со дня ее фактического допущения к исполнению обязанностей по первому из заключенных с ней гражданско-правовых договоров и о внесении изменений в трудовую книжку.

(Шаблон ответа)

К отдельным видам договора подряда положения, предусмотренные настоящей задачей, применяются, если иное не установлено правилами ГК РФ об этих видах договоров.

Т.к Иванова заключила договор гпх, то трудовые отношения отсутствуют.

Согласно ст.19.1 ТК Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения части второй статьи 15 настоящего Кодекса;

судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой - третьей настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

(Эссе)

В соответствии со ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума для трудоспособного человека. Воспитатель детского сада Савченко обратилась в районный суд с требованием установить ей заработную плату в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения.

(Шаблон ответа)

Минимальный размер зарплаты установлен на территории страны федеральным законом — он не может быть меньше величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Это отражено в ст. 133 ТК РФ. Организации, нарушающие ст. 133 ТК РФ, привлекаются к административной и уголовной ответственности.

Минимальный размер зарплаты сотрудников не должен быть ниже прожиточного минимума, о чем сказано в ст. 133 ТК РФ. Выплаты производятся в порядке и в сроки, определяемые федеральным законом. Каждое повышение минимального размера зарплаты производится на основании закона. *Учитывайте, что четвертая часть ст. 133 ТК РФ утратила силу еще в 2007 году. Она устанавливала, что размеры тарифных ставок, должностных окладов сотрудников, базовых ставок, а также базовых окладов не могут быть ниже, чем минимальный размер зарплаты.*

(Эссе)

В отраслевом тарифном соглашении было предусмотрено соотношение в фонде оплаты труда основной заработной платы и переменной части как 65:35. Работодатель считал это положение необязательным и отказался его соблюдать. Профсоюз настаивал на соблюдении этого соотношения, полагая, что отраслевое тарифное соглашение — обязательный документ для всех работодателей отрасли и работодатель не может его игнорировать.

На кого распространяются соглашения социально-партнерского характера?

Как соотносятся отраслевое соглашение и коллективный договор?

(Шаблон ответа)

1. В соответствии со ст. 25 ТК РФ сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2. Действующее трудовое законодательство не определяет правил **соотношения коллективного договора и отраслевого соглашения**. Содержание обоих названных актов определяется по **соглашению** сторон. Однако если исходить из того, что работодатель обязан выполнять заключенное с его участием **отраслевое соглашение**, надо признать, что **коллективный договор** не может снизить уровень гарантий, предусмотренный в **соглашении**.

(Эссе)

Орган исполнительной государственной власти субъекта Федерации принял нормативный правовой акт, увеличивающий выплаты при увольнении работника по сравнению с федеральным уровнем.

Имеет ли право субъект Федерации принимать решения, улучшающие положения работников?

(Шаблон ответа)

Конечно, может. Нормативно-правовой акт органа исполнительной гос.власти улучшающий положение работника может быть принят в соответствии со ст.8 ТК РФ, а вот ухудшающий положение работника-**нет** (абз. 3 ст.8 ТК РФ).

(Эссе)

При проверке соблюдения законодательства о порядке обработки персональных данных органами Роскомнадзора было выявлено отсутствие документов, устанавливающих порядок обработки персональных данных сотрудников организации, не определено ответственное лицо, порядок передачи данных из одного подразделения в другое и пр. Кроме того, установлены факты хранения копий паспортов сотрудников, свидетельств о браке, рождении детей, что проверяющие сочли

избыточным сбором данных. Было вынесено предписание об устранении нарушений закона.

1. Является ли обязательной разработка локального нормативного акта, определяющего правила обработки персональных данных сотрудников организации, а также клиентов, заказчиков, потребителей услуг?

2. Можно ли собирать и хранить копии документов, содержащих персональную информацию?

(Шаблон ответа)

1. В соответствии с гл. 14 ТК РФ каждая организация обязана разработать и ввести в действие локальный нормативный акт – Положение о защите персональных данных организации, которым определяется порядок работы с личными данными, их защиты, хранения и использования. Этот документ также содержит механизмы отстаивания прав самого работника в судебном порядке в случае их нарушения в части сохранности ПДн.

2. Законом запрещено хранить документы или их копии, относящиеся к персональным данным: паспорт, ИНН, СНИЛС, документ об образовании, документы воинского учета (военный билет), документы, относящиеся к семейному положению работника (о браке, о рождении детей и т.д.). Такие сведения кадровик обязан внести в карточку, а документы вернуть владельцу (ст. 65 ТК РФ).

(Эссе)

В коллективный договор ФГБОУ ВО Томский университет была включена норма, устанавливающая порядок предоставления работникам ежегодного оплачиваемого отпуска. В одном из разделов было указано, что по просьбе работника отпуск может предоставляться частями, одна из которых должна быть не менее 14 дней, а остальные – не менее 7 дней.

Соответствует ли такое условие требованиям трудового законодательства?

(Шаблон ответа)

В соответствии со ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

(Эссе)

Банк предоставлял сотрудникам кредит на льготных условиях. В кредитном договоре с сотрудником банк включил условие о том, что если сотрудник увольняется, процентная ставка по договору подлежит пересмотру в одностороннем порядке в сторону увеличения. В дальнейшем это условие было предметом рассмотрения в суде: банк предъявил иск к бывшему работнику о взыскании задолженности по кредитному договору. Суды признали ничтожным условие договора — право банка в одностороннем порядке изменять (повышать) процентную ставку по кредиту в связи с увольнением

ответчика

Дайте правовую характеристику действий работодателя

(Шаблон ответа)

В соответствии с положениями статьи 157 ГК РФ сделка может быть заключена под отлагательным или под отменительным условием:

- сделка считается совершенной под **отлагательным** условием, если стороны поставили **возникновение прав и обязанностей** в зависимость от **обстоятельства, относительно которого неизвестно, наступит оно или не наступит** (пункт 1);

- сделка считается совершенной под **отменительным** условием, если стороны поставили прекращение прав и обязанностей в зависимость от обстоятельства, относительно которого неизвестно, наступит оно или не наступит (пункт 2).

В ситуации, приведенной в тексте запроса, кредитными договорами, заключаемыми Банком со своими работниками, согласована как **«обычная»** процентная ставка, так и **«льготная»**, применяемая в период трудовых отношений между Банком и заемщиком и в течение 10 дней после прекращения таких отношений, если в эти 10 дней заемщик досрочно возвратил кредит. «Обычная» процентная ставка применяется со дня, следующего за днем прекращения трудовых отношений между Банком и заемщиком.

На взгляд консультантов, в рассматриваемом случае правомерно говорить о заключении кредитного договора под отлагательным условием в части размера платы за кредит. Договором четко оговорен размер процентной ставки по кредиту, применение которой **отложено** до момента прекращения трудовых отношений Банка и заемщика, то есть поставлено в зависимость от обстоятельства, в отношении которого неизвестно, наступит оно или нет. С другой стороны, «льготная» процентная ставка применима в отношениях только в течение трудовых отношений Банка и заемщика и до даты досрочного погашения кредита, если до истечения 10 дней с момента увольнения сотрудником кредит погашен досрочно. Прекращение трудовых отношений можно расценить как отменительное условие.

Учитывая изложенное, мы считаем, что условия рассматриваемого кредитного договора в части определения размера процентных ставок **не** могут быть истолкованы как **право Банка на одностороннее изменение** этого договорного условия. Следовательно, условие кредитного договора об изменении процентной ставки (увеличении) в случае увольнения сотрудника по любым основаниям не противоречит требованиям абзаца 4 статьи 29 Закона № 395-1.

(Эссе)

В Положении об оплате труда и премировании организации было предусмотрено предоставление займов работникам. При этом увольнение по собственному желанию допускалось только после полного погашения суммы займа.

Отзыв:

(Шаблон ответа)

Сотрудник должен сразу погасить долг при увольнении, если это прописано в договоре. Договор займа при увольнении сотрудника не теряет силу.

Дополнительного оформления не требуется, сотрудник будет гасить долг по договору займа заключенному первоначально.

(Эссе)

Деканат одного из факультетов Гуманитарного университета потребовал от студентов после завершения занятий провести уборку помещений, в которых располагался факультет, мотивировав это необходимостью поддержания чистоты и порядка в учебных аудиториях. Часть студентов отказалась выполнить данное указание, ссылаясь на то, что между ними и образовательной организацией не заключены ни трудовые, ни гражданско-правовые договоры, на основании которых они приняли бы на себя соответствующие обязательства.

Возможно ли привлечение их к каким-либо работам в образовательных организациях без заключения трудовых и гражданско-правовых договоров по обоюдному волеизъявлению сторон?

(Шаблон ответа)

Согласно ч.4 ст. 34 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» обучающиеся имеют право на посещение по своему выбору мероприятий, которые проводятся в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и не предусмотрены учебным планом, в порядке, установленном локальными нормативными актами. Привлечение обучающихся без их согласия и несовершеннолетних обучающихся без согласия их родителей (законных представителей) к труду, не предусмотренному образовательной программой, запрещается. Таким образом, важнейшим условием привлечения ребенка к труду в образовательном учреждении является наличие добровольного согласия его и его родителей (законных представителей). Данное согласие может быть оформлено отдельным документом (заявлением, соглашением и т.д.). Если учащийся образовательного учреждения и его родители (законные представители) не давали согласия на использование труда ребенка, его нельзя привлекать к труду, в том числе, к дежурству по школе, классу, к принятию участия в уборке территории образовательного учреждения, к участию в летней трудовой практике и т.д.

(Эссе)

Правительство Самарской области в 2021 г. приняло постановление о мерах, облегчающих трудоустройство некоторых категорий граждан, испытывающих проблемы с поиском работы. В частности, речь шла о лицах с ограниченной трудоспособностью, для чего предусматривалось резервирование свободных рабочих мест для их трудоустройства, а также направление для

прохождения профессионального обучения или дополнительного профессионального образования по профессиям (специальностям), наиболее востребованным на рынке труда и, в то же время, подходящим для трудоустройства инвалидов. Квота приема определялась в зависимости от среднесписочной численности работников организаций.

Как разграничивается компетенция между Российской Федерацией и субъектами РФ в сфере регулирования трудовых отношений?

(Шаблон ответа)

Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений происходит в соответствии со ст. 6 ["Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ \(ред. от 19.12.2022\) \(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023\)](#). Также следует обратить внимание на ст. 13 [Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 \(ред. от 28.12.2022\) "О занятости населения в Российской Федерации" \(с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023\)](#)

(Эссе)

Гражданин Симонян А.К., работавший водителем такси Uber, поинтересовался, есть ли у него возможность воспользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском или получением денежной компенсации за отпуск. Однако ему было отказано под предлогом, что у него нет трудовых отношений с компанией (владельцем платформы), трудовое законодательство не применимо к водителям такси.

1. Имеют ли место быть в данной задаче трудовые отношения?

2. Что такое скрытые трудовые отношения?

(Шаблон ответа)

1. Если с гражданином Симонян А.К., работавший водителем такси Uber не был заключен трудовой договор, то на него не распространяются положения трудового законодательства.

2. **Скрытые трудовые отношения** – это когда с новым сотрудником вместо того, чтобы его официально трудоустроить заключается гражданско-правовой договор, договор услуг или подряда. Таким образом работодатель пытается избежать уплаты различных налогов и сборов предусмотренных законодательством.

(Эссе)

Сотрудника поставили в известность о сокращении штата почти на месяц позже, чем остальной персонал. Работодатель объяснил это тем, что ждал его возвращения из отпуска. К моменту уведомления о текущей ситуации вакантных должностей в компании не осталось. Выяснилось, что по сокращению штата был уволен только один работник без оценки преимущественного права на оставление на работе. Остальной персонал перевели на другие места.

Оцените правомерность действий работодателя.

(Шаблон ответа)

Нахождение работника в отпуске не должно влиять на его права и ухудшать положение по сравнению с остальными сотрудниками. Под реальное сокращение попал только 1 сотрудник, остальные были переведены на другие места. Получается, работодатель не учел преимущественного права истца на оставление на работе.

(Эссе)

Котов в возрасте 17,5 лет был принят на работу в ночной клуб без оформления трудового договора; в приказе было указано - принят барменом. По инициативе работодателя он был уволен спустя три месяца со дня трудоустройства. В клубе не было профсоюза, и Котов, несогласный с увольнением, в тот же день обратился в прокуратуру.

1. Соответствует ли законодательству трудоустройство Котова?

2. Может ли Котов быть восстановлен на работе прокурором или федеральной инспекцией труда?

3. С учетом норм ст. 269 ТК РФ поясните, является ли субъектом трудового права комиссия по делам несовершеннолетних?

(Шаблон ответа)

1. Нормы, регулирующие условия труда несовершеннолетних, установлены Трудовым кодексом РФ. Так, в соответствии с ч. 5 ст. 96 ТК РФ установлено, что работа в ночное время лицам, не достигшим 18-летнего возраста, запрещена. Таким образом, для несовершеннолетних лиц, работающих по трудовому договору, законодатель ввел прямой запрет для работы в ночное время.

2. Участие прокурора в рассмотрении гражданских дел судами предусматривается статьей 35 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» и статьей 45 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ). Часть 3 статьи 45 ГПК РФ определяет случаи, в которых прокурор вступает в гражданский процесс и дает заключение. ... В случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен судом на прежней работе. В пользу такого работника принимается решение о выплате среднего заработка за все время вынужденного прогула.

3. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения [общего порядка](#) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

(Эссе)

С маляром Семеновым завод заключил трудовое соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц, когда работы были завершены, Семенов потребовал, кроме оговоренной оплаты, выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск.

1. Правомерно ли его требование?

2. В каких отношениях с заводом находился Семенов?

(Шаблон ответа)

С маляром Сидоровым завод заключил гражданско-правовой договор по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц по окончании работы маляр потребовал кроме оговоренной суммы оплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск. Правомерно ли его требование?

Ответ: нет. В данной [задаче отношения были гражданско-правовыми](#), так как между ними было заключено трудовое соглашение. Если с физ.лицом заключен гражданско-правовой договор, то на него не распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (отпуска, больничные и т.п.)

Значит делаем вывод, что требования Сидорова неправомерны.

В соответствии со ст. 702 ГК РФ, по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

Предметом гражданско-правового договора подряда или оказания услуг всегда является определенный результат, который и подлежит оплате заказчиком (ст. 703 ГК РФ).

Понятие "отпуск" означает освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей на определенное время при сохранении за ним места работы или должности (ст. 114 ТК РФ).

Однако договором гражданско-правового характера не могут регулироваться трудовые отношения. [Невозможность реализации права на отпуск гражданами](#), выполняющими работы по договору подряда, также подтверждается ч. 8 ст. 11 ТК РФ: законодательство о труде на них не распространяется. Таким образом, граждане, заключившие с предприятием договор гражданско-правового характера, права на ежегодный оплачиваемый отпуск не имеют. Отпуска - понятие трудового права, а не гражданского.

(Эссе)

К родителям приехали на праздник пятеро их детей, за столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец — механик электростанции, мать работает в совхозе надомницей по пошиву мешков, сын Александр — капитан речного корабля, дочь Мария — продавец в палатке своего мужа, дочь Екатерина — свободный художник, рисует и продает свои картины, сын Владимир — военнослужащий, а сын Иван — член рыболовецкого колхоза, работает рыбаком, а его жена — домохозяйка.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое **ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО**?

(Шаблон ответа)

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением. Отец - работник электростанции (очевидно что он работает по трудовому договору) - на него распространяются трудовое законодательство. Мать - работница по пошиву мешков - на неё тоже распространяются трудовое законодательство. сын Александр - капитан речного корабля -распространяется трудовое законодательство + кодекс торгового мореплавания РФ дочь Мария - продавщица в палатке своего мужа - муж ИП, в его обязанность входит заключение трудовых договоров с работниками - а значит на неё тоже распространяется трудовое законодательство дочь Екатерина - свободный художник - вот на Екатерину не распространяется трудовое законодательство. Сын Владимир - военнослужащий - на сегодняшний день это спорный вопрос - не распространяется трудовое законодательство. сын Иван - рыбак - подпадает под трудовое законодательство. Жена Ивана - домохозяйка - это труд - но он не регулируется трудовым законодательством.

(Множественный выбор / Только один ответ)

Важнейшим источником ТП является кодекс

a. (0%)

гражданский

b. (0%)

уголовный

c. (0%)

законов о труде

d. (100%)

трудовой

(Множественный выбор / Только один ответ)

Государственный орган может быть

a. (100%)

субъектом трудового права

b. (0%)

стороной трудового правоотношения

c. (0%)

предметом трудового правоотношения

d. (0%)

объектом трудового правоотношения

(Множественный выбор / Только один ответ)

Дискриминация в труде означает

a. (0%)

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

b. (0%)

Отказ в прием на работу по состоянию здоровья гражданина

c. (100%)

Отказ в приеме на работу в связи с социальным происхождением

d. (0%)

Отказ в приеме на работу в связи с недостижением 16-летнего возраста

(Множественный выбор / Только один ответ)

Кооператив это

a. (0%)

Добровольный союз предпринимателей для совместного решения производственных задач

b. (0%)

Добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производствами и профессиональными интересами в целях защиты трудовых прав и интересов своих членов

c. (100%)

Добровольное объединение граждан на основе членства, организованное для совместного ведения хозяйственной или иной деятельности

d. (0%)

Добровольная ассоциация юридических лиц для представительства и сотрудничества с юридическими лицами за рубежом

(Множественный выбор / Только один ответ)

. Кто является субъектами трудового права?

a. (0%)

Участники общественных отношений, наделенные субъективными трудовыми правами и обязанностями

b. (100%)

Физические и юридические лица

c. (0%)

Унитарные предприятия

d. (0%)

Кооперативы.

(Множественный выбор / Только один ответ)

Лицо может самостоятельно заключать трудовой договор в возрасте

a. (0%)

с 20 лет

b. (0%)

с 14 лет

c. (100%)

с 16 лет

d. (0%)

с 18 лет

(Множественный выбор / Только один ответ)

Метод трудового права, это

a. (0%)

Способы и приемы распределения труда в трудовом праве

b. (0%)

Производственный процесс изготовления продукции и товаров

c. (100%)

Совокупность приемов и способов регулирования отношений трудового права

d. (0%)

Совокупность приемов и способов охраны трудового права

(Множественный выбор / Только один ответ)

Общий срок трудоустройства

a. (0%)

1 год

b. (0%)

5 лет

c. (100%)

Не установлен

d. (0%)

3 года

(Множественный выбор / Только один ответ)

Основание возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений

a. **(100%)**

Трудовой договор

b. **(0%)**

Административный акт

c. **(0%)**

Юридический факт

d. **(0%)**

Юридический состав

(Множественный выбор / Только один ответ)

Основные принципы ТП нацелены на обеспечение прав и свобод

a. **(0%)**

Государства

b. **(0%)**

Профсоюзов

c. **(0%)**

Работодателей

d. **(100%)**

Работников

(Множественный выбор / Только один ответ)

Отличительной чертой ТД является

a. **(0%)**

Вознаграждение за выполненную работу

b. (0%)

Предоставление рабочего места

c. (0%)

Участие профсоюза в договоре

d. (100%)

Личное выполнение работы

(Множественный выбор / Только один ответ)

Правоотношение по трудоустройству, это отношения между

a. (0%)

Гражданином и организацией, куда он направлен органом по трудоустройству

b. (0%)

Органом по трудоустройству и гражданином

c. (100%)

Органом по трудоустройству, гражданином и организацией, нуждающейся в кадрах

d. (0%)

Органом по трудоустройству и организацией

(Множественный выбор / Только один ответ)

Правоотношения по трудовому праву

a. (0%)

Совокупность приемов и способов регулирования трудового права

b. (0%)

Отношения по производству и распределению материальных благ среди работников организаций

c. (0%)

Совокупность норм, расположенных в определенной последовательности, в логической связи между собой и отдельных их отдельные институты (под институты) трудового права

d. (100%)

Круг общественных отношений, урегулированных нормами трудового права

(Множественный выбор / Только один ответ)

При повышении квалификации, либо профессиональной подготовке возникают правоотношения

a. (0%)

По руководству обучением (наставничеству)

b. (100%)

Все вышеперечисленные отношения

c. (0%)

По ученичеству

d. (0%)

По повышенную квалификации

(Множественный выбор / Только один ответ)

Профессиональный союз это

a. (0%)

Добровольное объединение граждан на основе членства, организованное для совместного ведения хозяйственной или иной деятельности

b. (0%)

Добровольная ассоциация юридических лиц для представительства и сотрудничества с зарубежными юридическими лицами

c. (100%)

Добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными и профессиональными интересами в целях защиты трудовых прав интересов своих членов

d. (0%)

Добровольный союз предпринимателей для совместного решения производственных задач

(Множественный выбор / Только один ответ)

Работодателями могут быть

a. (0%)

Только государственные и муниципальные предприятия

b. (100%)

Организации, зарегистрированные в установленном порядке

c. (0%)

юридические лица

d. (0%)

Физические и юридические лица

(Множественный выбор / Только один ответ)

Система трудового права

a. (0%)

Регламент трудовых отношений

b. (100%)

Структура, совокупность юридических норм, составляющих единое целое с разбивкой на институты права

c. (0%)

Трудовой кодекс РФ

d. (0%)

Группа норм, регулирующих сходные трудовые отношения

(Множественный выбор / Только один ответ)

Субъективные обязанности

a. (0%)

Права и обязанности юридических и физических лиц в сфере производства

b. (100%)

Мера должного поведения правообязанного лица

c. (0%)

Мера возможного поведения правомочного лица

d. (0%)

Установленные законом обязанности субъектов

(Множественный выбор / Только один ответ)

Субъективные права

a. (100%)

Мера возможного поведения правомочного лица

b. (0%)

Установленные законом права субъектов

c. (0%)

Мера должного поведения правообязанного лица

d. (0%)

Права и обязанности юридических и физических лиц в сфере производства

(Множественный выбор / Только один ответ)

Субъектом трудового права не является

a. (100%)

подрядчик

b. (0%)

физическое лицо

c. (0%)

производственный кооператив

d. (0%)

акционерное общество

(Множественный выбор / Только один ответ)

Трудовая дееспособность наступает

a. (0%)

с 14 лет

b. (100%)

с 16 лет

c. (0%)

с 20 лет

d. (0%)

с 18 лет

(Множественный выбор / Только один ответ)

Трудовое право, это

a. (0%)

Раздел науки

b. (100%)

отрасль права

c. (0%)

Институт права

d. (0%)

Учебная дисциплина

(Множественный выбор / Только один ответ)

Трудовой коллектив это

a. (0%)

Регулируются ТК РФ

b. (0%)

Регулируются Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях»

c. (100%)

Законодательно не закреплен как субъект Трудового права

d. (0%)

Законодательно закреплен как объект Трудового права

(Множественный выбор / Только один ответ)

Унитарное предприятие это

a. (0%)

Независимое государственное предприятие

b. (100%)

Коммерческая организация, не наделенная правом собственности на имущество, выделенное ей собственником

c. (0%)

Коммерческая организация, имеющая обособленное имущество

d. (0%)

Независимое муниципальное предприятие

(Множественный выбор / Только один ответ)

Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем – это:

a. (0%)

коллега

b. (0%)

подчиненный

c. (100%)

работник

d. (0%)

сотрудник

e. (0%)

юридическое лицо

?К-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом

ПК-5.2: Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом

(Эссе)

Ведущего инженера отдела Коновалову перевели приказом директора НИИ «Газпроект» на постоянную работу на должность заместителя главного инженера института с более высоким окладом и широким кругом обязанностей. Коновалова возражала против перевода, ссылаясь на более ответственный характер работы. Однако руководство института настаивало на переводе, объясняя это производственной необходимостью.

1. Правомерны ли действия руководителя НИИ «Газпроект»?

2. Опишите процедуру перевода работника у одного работодателя.

3. Изменится ли процедура перевода если условия его будут временными?

(Шаблон ответа)

1. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных [частями второй](#) и [третьей статьи 72.2](#) ТК РФ (ст. 72.1)

2. Независимо от того, кто из сторон выступает инициатором перевода, в первую очередь необходимо получить согласие сотрудника и оформить дополнительное соглашение к трудовому договору (ТД). После чего работодатель издает приказ, вносит сведения в трудовую книжку и личную карточку работника. Если работник отказался подписывать доп. соглашение, перевод считается

несостоявшимся. Работодатель должен в этом случае предложить другую работу в письменном виде, соответствующую его квалификации. Если такой вакансии нет, то предлагают нижестоящую должность. Также может быть предложена вакансия в другом городе, если это предусмотрено коллективным договором. Если и в этом случае сотрудник отказывается от работы, его увольняют по 9 ст. ч.1 ст. 77 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере заработка за 2 недели.

3. Отличие будет заключаться в следующем

- если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным;

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве и т.д., ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца

(Множественный выбор / Только один ответ)

Безработными признаются:

a. (0%)

граждане, отказавшиеся в течение десяти дней со дня их регистрации в органах службы занятости от двух вариантов подходящей работы.

b. (0%)

женщины, достигшие пятидесяти лет, мужчины – шестидесяти лет;

c. (0%)

граждане, не достигшие 16-летнего возраста

d. (100%)

трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка

e. (0%)

граждане, которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия по старости;

f. (0%)

граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней;

g. (0%)

граждане, признанные инвалидами

h. (0%)

граждане, достигшие возраста пятнадцать лет

(Множественный выбор / Только один ответ)

В особенную часть трудового права входят следующие институты:

a. (100%)

рабочее время и время отдыха;

b. (0%)

право собственности;

c. (0%)

авторское право.

d. (0%)

обязательственное право;

(Множественный выбор / Только один ответ)

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней право переносить выходные дни на другие дни предоставлено:

a. (0%)

Президенту РФ;

b. (0%)

Министерству здравоохранения и социального развития РФ;

c. (0%)

Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

d. (100%)

Правительству РФ;

(Множественный выбор / Только один ответ)

Величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника - это:

a. (0%)

тарифная сетка;

b. (0%)

тарифная система.

c. (0%)

квалификационный разряд;

d. (100%)

тарифный разряд;

(Множественный выбор / Только один ответ)

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере:

a. (0%)

не менее двух третей тарифной ставки, оклада работника.

b. (0%)

не ниже средней заработной платы работника;

c. (0%)

не менее.... тарифной ставки, оклада работника;

d. (100%)

не менее двух третей средней заработной платы работника;

(Множественный выбор)

Государственными наградами являются:

a. (33.33333%)

знаки отличия РФ;

b. (33.33333%)

ордена

c. (33.33333%)

медали;

d. (0%)

звание Героя РФ;

(Множественный выбор)

Для регистрации в целях поиска подходящей работы безработные граждане представляют в учреждения службы занятости по месту жительства:

a. (50%)

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

b. (50%)

справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы (службы), выданную в установленном порядке;

(Множественный выбор / Только один ответ)

Если локальный нормативный акт ухудшает положение работников по сравнению с трудовым законодательством, то применяются нормы:

a. (100%)

трудового законодательства;

b. (0%)

гражданского законодательства;

c. (0%)

административного законодательства;

d. (0%)

уголовного законодательства.

(Множественный выбор / Только один ответ)

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения, то трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, которые:

a. (0%)

вносятся непосредственно в текст трудового договора;

b. (100%)

определяются отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме.

c. (0%)

определяются приложением к трудовому договору;

(Множественный выбор / Только один ответ)

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения, то трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, которые:

a. (100%)

определяются отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме.

b. (0%)

вносятся непосредственно в текст трудового договора;

c. (0%)

определяются приложением к трудовому договору;

(Множественный выбор / Только один ответ)

Занятыми считаются граждане

a. (0%)

осуществляющие предпринимательскую деятельность

b. (0%)

заключившие договор комиссии (комиссионеры);

c. (0%)

проходящие обучение в 11 классе очного общеобразовательного учреждения;

d. (0%)

временно нетрудоспособные

e. (0%)

являющиеся членами потребительского кооператива

f. (0%)

проходящие альтернативную гражданскую службу

g. (100%)

зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;

h. (0%)

имеющие акции ОАО «Нефть»;

i. (0%)

осужденные к исправительным работам без лишения свободы.

(Множественный выбор / Только один ответ)

К локальным нормативным актам относятся:

a. (0%)

Приказы Министерства и ведомств;

b. (100%)

Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка;

c. (0%)

Постановления и распоряжения Правительства РФ;

d. (0%)

Постановления Пленума Верховного Суда РФ.

(Множественный выбор / Только один ответ)

К подзаконным актам относятся:

a. (0%)

Международные акты;

b. (100%)

Постановления Правительства;

c. (0%)

Трудовой кодекс;

d. (0%)

Конституция РФ.

(Множественный выбор / Только один ответ)

К региональному законодательству относятся нормативно-правовые акты, принимаемые:

a. (100%)

Субъектами Федерации.

b. (0%)

Правительством РФ;

c. (0%)

Госдумой РФ;

d. (0%)

Президентом РФ;

(Множественный выбор / Только один ответ)

К субъектам трудового права относятся:

a. (0%)

органы службы занятости и трудоустройства;

b. (100%)

все перечисленное

c. (0%)

федеральная инспекция труда;

d. (0%)

представители работников и работодателей;

(Множественный выбор / Только один ответ)

Каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод» - это положение предусмотрено в статье 46 ТК РФ:

a. (0%)

Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»;

b. (0%)

Федерального закона «О статусе судей РФ».

c. (100%)

Конституции РФ;

d. (0%)

Трудового кодекса РФ;

(Множественный выбор)

Какие виды расходов работодатель обязан возмещать работнику при направлении его в служебную командировку:

a. (0%)

расходы на медицинское обслуживание.

b. (33.33333%)

расходы по проезду;

c. (33.33333%)

расходы по найму жилого помещения;

d. (33.33333%)

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;

e. (0%)

полевое довольствие;

f. (0%)

суточные;

(Множественный выбор / Только один ответ)

Каков состав норм по охране труда это:

a. **(100%)**

правовые нормы;

b. **(0%)**

правовые нормы, а также и нормы технические (технологические) оформленные правовыми актами.

c. **(0%)**

договорные нормы;

d. **(0%)**

технические (технологические) нормы;

(Множественный выбор / Только один ответ)

Критерии массового увольнения работников определяются:

a. **(0%)**

отраслевыми соглашениями;

b. **(0%)**

территориальными соглашениями.

c. **(100%)**

ТК РФ;

d. **(0%)**

коллективным договором;

(Множественный выбор / Только один ответ)

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за особый характер работы и условия его предоставления определяются:

a. (0%)

постановлением Правительства РФ;

b. (0%)

правилами внутреннего трудового распорядка.

c. (0%)

постановлением Минздравсоцразвития РФ;

d. (100%)

коллективным договором;

e. (0%)

Генеральным соглашением;

(Множественный выбор / Только один ответ)

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются:

a. (0%)

коллективным договором;

b. (0%)

постановлением Минздравсоцразвития РФ;

c. (100%)

ТК РФ;

d. (0%)

указом Президента РФ

e. (0%)

в порядке, определяемом Правительством РФ.

(Множественный выбор)

Нарушение работодателем установленного требования о запрете влечет:

a. (50%)

административную ответственность;

b. (0%)

гражданско-правовую ответственность;

c. (50%)

уголовную ответственность.

(Множественный выбор / Только один ответ)

Нормальная продолжительность рабочего времени:

a. (100%)

составляет 40 часов в неделю;

b. (0%)

определяется локальным нормативным актом

c. (0%)

не может превышать 40 часов в неделю;

d. (0%)

определяется соглашением сторон, и поэтому может быть менее 40 часов в неделю;

(Множественный выбор / Только один ответ)

О замене действующих в организации норм труда работники извещаются не позднее, чем за:

a. (0%)

за срок, определяемый работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

b. (0%)

за две недели;

c. (0%)

за два месяца;

d. (100%)

за один месяц;

(Множественный выбор)

О прекращении трудового договора работодатель предупреждает работника за определенное количество дней при увольнении в случае:

a. (20%)

истечения срока трудового договора;

b. (20%)

несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

c. (20%)

ликвидации организации;

d. (0%)

восстановления на работе по решению государственной инспекции труда или суда; работника, ранее выполнявшего эту работу,

e. (0%)

смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

f. (20%)

неизбрания на должность

g. (0%)

заключения трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

h. (20%)

неудовлетворительного результата испытания, установленного до истечения срока испытания;

i. (0%)

прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

j. (0%)

дисквалификации или иного административного наказания, исключающего возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

(Множественный выбор)

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

a. (16.66667%)

об испытании

b. (0%)

характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

c. (16.66667%)

условия оплаты труда работника

d. (16.66667%)

конкретный вид поручаемой работы;

e. (16.66667%)

фамилия, имя, отчество работника;

f. (16.66667%)

место и дата заключения трудового договора

g. (0%)

обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

h. (16.66667%)

дата начала работы

(Множественный выбор)

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

a. (0%)

конкретный вид поручаемой работы

b. (20%)

об испытании

c. (20%)

место и дата заключения трудового договора

d. (0%)

обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

e. (20%)

фамилия, имя, отчество работника

f. (0%)

характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

g. (20%)

условия оплаты труда работника

h. (20%)

дата начала работы

(Множественный выбор / Только один ответ)

Основанием возникновения правоотношений по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора выступает...

a. (0%)

начало коллективных переговоров.

b. (0%)

обращение представителей работников или работодателя с предложением о начале коллективных переговоров;

c. (100%)

решение работников и работодателя о создании комиссии по ведению коллективных переговоров;

d. (0%)

решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

(Множественный выбор / Только один ответ)

Основанием возникновения правоотношений по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора выступает...

a. (0%)

решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

b. (100%)

решение работников и работодателя о создании комиссии по ведению коллективных переговоров;

c. (0%)

начало коллективных переговоров.

d. (0%)

обращение представителей работников или работодателя с предложением о начале коллективных переговоров;

(Множественный выбор)

Основаниями прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных ТК правил заключения трудового договора являются:

a. (50%)

совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

b. (0%)

дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

c. (50%)

совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

d. (0%)

признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

e. (0%)

заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

f. (0%)

заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

(Множественный выбор / Только один ответ)

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее:

a. (100%)

в день обращения за трудовой книжкой;

b. (0%)

не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

c. (0%)

на следующий рабочий день после обращения за трудовой книжкой;

(Множественный выбор)

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются:

a. (50%)

постановлением Правительства РФ;

b. (0%)

правилами внутреннего трудового распорядка;

c. (0%)

трудовым договором.

d. (0%)

Федеральным законом;

e. (50%)

коллективным договором;

f. (0%)

локальным нормативным актом;

(Множественный выбор / Только один ответ)

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем:

a. (100%)

по согласованию с представительным органом работников;

b. (0%)

самостоятельно работодателем;

c. (0%)

с согласия представительного органа работников;

d. (0%)

с учетом мнения представительного органа работников

(Множественный выбор / Только один ответ)

Правила внутреннего трудового распорядка являются:

a. **(100%)**

приложением к коллективному договору.

b. **(0%)**

разделом локального акта «Оплата труда»;

c. **(0%)**

самостоятельным локальным нормативным актом;

d. **(0%)**

частью коллективного договора;

(Множественный выбор / Только один ответ)

Прекращение трудового договора по соглашению сторон возможно:

a. **(0%)**

по инициативе работодателя;

b. **(0%)**

только в случае, если это срочный трудовой договор.

c. **(100%)**

по обоюдному волеизъявлению сторон;

d. **(0%)**

по инициативе работника;

(Множественный выбор / Только один ответ)

При инспекционной проверке организации на предмет соблюдения трудового законодательства государственной инспектор труда

a. **(0%)**

обязан в письменной форме уведомить о своем присутствии работодателя или его представителя;

b. **(0%)**

может уведомлять о своем присутствии работодателя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

c. (100%)

заблаговременно в письменной форме уведомляет о проведении проверки работодателя или его представителя;

d. (0%)

обязан уведомить о своем присутствии работодателя или его представителя;

(Множественный выбор / Только один ответ)

Признаваемая трудовым законодательством способность отвечать за трудовые правонарушения называется:

a. (0%)

трудовой деликтоспособностью;

b. (100%)

трудовой правосубъектностью.

c. (0%)

трудовой правоспособностью;

d. (0%)

трудовой дееспособностью;

(Множественный выбор / Только один ответ)

Работа может считаться подходящей, если:

a. (0%)

предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но выше величины прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте РФ;

b. (100%)

предлагаемый заработок не ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы;

с. (0%)

предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но выше величины прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в РФ.

(Множественный выбор / Только один ответ)

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также

а. (100%)

иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

б. (0%)

зимние периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

с. (0%)

иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами не относятся к рабочему времени.

д. (0%)

летние периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

(Множественный выбор / Только один ответ)

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер устанавливается:

а. (0%)

трудовым договором;

б. (0%)

постановлением Минздравсоцразвития России.

c. (0%)

соглашениями;

d. (0%)

постановлением Правительства РФ;

e. (100%)

коллективным договором;

(Множественный выбор)

Руководитель организации вправе применять следующие дисциплинарные взыскания:

a. (33.33333%)

лишение премии

b. (33.33333%)

строгий выговор,

c. (0%)

увольнение,

d. (0%)

штраф,

e. (33.33333%)

предупреждение,

(Множественный выбор / Только один ответ)

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись:

a. (100%)

в последний день работы;

b. (0%)

в течение трёх рабочих дней до дня прекращения трудового договора;

c. (0%)

срок не определен.

(Множественный выбор / Только один ответ)

Система источников трудового права состоит:

a. (0%)

федерального законодательства;

b. (100%)

все перечисленное.

c. (0%)

международных актов;

d. (0%)

регионального законодательства;

(Множественный выбор / Только один ответ)

Труд по подрядным договорам регулирует:

a. (0%)

административное право;

b. (100%)

гражданское право;

c. (0%)

трудовое право;

d. (0%)

процессуальное право.

(Множественный выбор / Только один ответ)

Труд служащих органов внутренних дел регулируется нормами права...

a. (0%)

гражданского;

b. (100%)

административного;

c. (0%)

предпринимательского;

d. (0%)

трудового

(Множественный выбор / Только один ответ)

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работник обязуется:

a. (0%)

.....,

b. (100%)

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

(Множественный выбор / Только один ответ)

Трудовой договор может быть заключен:

a. (0%)

с ребенком в возрасте семь лет (например, для исполнения роли «Ученика волшебника» в спектакле «Сказочный город» в детском театре;

b. (0%)

в случае получения общего образования с лицом, достигшим возраста четырнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью;

c. (0%)

с гражданином, достигшим возраста восьмидесяти лет;

d. (0%)

с учащимся, достигшим возраста двенадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения;

e. (100%)

с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

(Множественный выбор / Только один ответ)

Трудовые отношения возникают на основе...

a. (100%)

трудового договора;

b. (0%)

всего перечисленного.

c. (0%)

договора подряда;

d. (0%)

договора возмездного оказания услуг;

(Множественный выбор / Только один ответ)

Учреждение государственных наград производится:

a. (0%)

Указом Президента РФ;

b. (0%)

Федеральным законом;

c. (100%)

постановлением Правительства РФ.

(Множественный выбор / Только один ответ)

Целями трудового законодательства являются....

a. (0%)

решение вопросов, связанных с реорганизацией предприятия;

b. (100%)

создание благоприятных условий труда;

c. (0%)

все перечисленное.

d. (0%)

регулирование отношений между юридическими лицами по заключению договоров;

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет **100 – 90%** от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – **89 – 76%** от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – **75–60 %** от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее **60%** от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Оценочные материалы сгенерированы с использованием инструментария ЭИОС СамГУПС. Электронный курс размещен по ссылке: ["Трудовое право \(ТП\) \(38.03.03\)".](#)