

Министерство образования и науки РФ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Мурманский арктический государственный университет»

**Комплект контрольно-оценочных средств**  
**Рабочая тетрадь по учебной дисциплине «Трудовое право»**  
специальности **40.02.01 Право и организация социального обеспечения**  
базовой подготовки

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор Колледжа ФГБОУ ВО «МАГУ»



/ Козлова Н.В./  
Ф.И.О.

Мурманск  
2017 г.

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Рабочая тетрадь студента (РТС) по курсу «Трудовое право» предназначена для студентов, обучающихся по специальности «Право и организация социального обеспечения». Использование РТС позволяет интенсифицировать учебный процесс и организовать эффективную самостоятельную работу студентов в течение всего учебного года. РТС обеспечивает переход на бесконтактный вариант проведения зачета для студентов, грамотно выполняющих все виды заданий, активно работающих на семинарских занятиях, углубленно и вдумчиво изучающих материал лекционного курса, рекомендуемую правовую литературу и нормативный материал.

Основная задача РТС по курсу трудового права – развитие у студентов умений и навыков самостоятельного творческого подхода к разрешению правовых проблем, возникающих в правоприменительной практике.

Рабочая тетрадь студента представляет основные темы курса и состоит из двух частей:

- 1) задание по общей части трудового права (теории трудового права)
  - а) ГЛОССАРИЙ – таблица, которую нужно заполнить, указав в правой колонке *определения* соответствующих терминов;
  - б) ТРЕНИНГ ПО ОБЩЕЙ ЧАСТИ- 4 темы;
- 2) заданий по особенной части трудового права (практической части):
  - ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ по основным институтам курса:
    - 1) трудовой договор (2 варианта по 13 вопросов);
    - 2) рабочее время и время отдыха (включает 2 варианта по 12 вопросов).
  - ЗАДАЧ по основным темам курса.

Задачи представляют различные правовые ситуации (правовые казусы), возникающие в связи с разрешением трудовых споров. Основная их цель включения в РТС – помочь студентам овладеть основными теоретическими знаниями по проблемам данной отрасли, хорошо ориентироваться в трудовом законодательстве. Изучение вопросов, вынесенных на

практическое занятие по конкретной теме, должно завершаться *письменным* решением задач, представленных в РТС. В процессе решения правовых казусов важно приобрести навыки практического применения норм трудового права к той или иной ситуации, указанной в условии задачи. Для этого необходимо внимательно изучить соответствующие нормативные правовые акты, указанные в РТС, и обосновать их применение для ответов на поставленные в условии задач вопросы.

В РТС предусматривается система текущего контроля знаний студентов, позволяющая достаточно объективно оценить полноту усвоения теоретического материала и умение применять на практике полученные правовые знания.

### **ГЛОССАРИЙ (СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ)**

**Заполнить таблицу, сформулировав в правом столбике таблицы определение следующих терминов:**

<b>Термин</b>	<b>Определение</b>
Трудовое право как отрасль права	
Безработный	
Предмет трудового права	
Социальное партнерство	
Система трудового права	
Принципы трудового права	
Источники трудового права	
Трудовой договор	
Трудовые отношения	
Работник	
Работодатель	

## ТРЕНИНГ ПО ОБЩЕЙ ЧАСТИ

### Задание по теме № 1:

#### «ТРУДОВОЕ ПРАВО КАК ОТРАСЛЬ ПРАВА: ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СИСТЕМА»

**Трудовое право** – это отрасль российского права, представляющая собой совокупность правовых норм, регулирующих \_\_\_\_\_

**Предмет трудового права** – это две группы отношений:

I) (основные) - \_\_\_\_\_

II) вспомогательного характера \_\_\_\_\_

I/Трудовые отношения – это

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

II/ \_\_\_\_\_ от трудовых отношения (Б) также делятся на 3 группы отношений:

1) предшествующие трудовым:

Пример:

А) \_\_\_\_\_

Б) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_:

А) \_\_\_\_\_

Б) \_\_\_\_\_

В) \_\_\_\_\_

Г) \_\_\_\_\_

Д) \_\_\_\_\_

Е) \_\_\_\_\_

Ж) \_\_\_\_\_

З) \_\_\_\_\_

3) вытекающие из трудовых:

А) \_\_\_\_\_

Б) \_\_\_\_\_

**Метод трудового права** – это совокупность \_\_\_\_\_

**Особенности метода трудового права**– это особенности данной отрасли:

1) специфика основания возникновения трудовых отношений: \_\_\_\_\_

2) специфика правовой связи между работником и работодателем: \_\_\_\_\_

3) специфика установления прав и обязанностей субъектов ТП (императивный \_\_\_\_\_ или \_\_\_\_\_ диспозитивный способ): \_\_\_\_\_

4) специфика \_\_\_\_\_

6) сочетание \_\_\_\_\_

7) сочетание \_\_\_\_\_

**Система трудового права** – это \_\_\_\_\_

<i>Общая часть включает в себя::</i>	<i>Особенная часть (институты):</i>
1)	1)
2)	2)
3)	3)
4)	4)
5)	5)
6)	6)
7)	7)
	8)
	9)
	10)

Задание по теме № 2, 3. «ПРИНЦИПЫ и ИСТОЧНИКИ ПСО»

**Принципы трудового права** – это основополагающие начала, \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ которые \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Принципы Трудового права делятся на 4 группы:**

- 1) Общеправовые – общие для всех отраслей, для всего права в целом;
- 2) Межотраслевые – общие для нескольких отраслей права;
- 3) Отраслевые - \_\_\_\_\_
- 4) Внутриотраслевые- \_\_\_\_\_

<i>Общеправовые принципы ПСО</i>	<i>Межотраслевые принципы (ПСО, семейного права, трудового права)</i>
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

**Отраслевые принципы ТП:**

1) свобода труда означает, что \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2) запрет дискриминации, т.е. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3) запрет принудительного труда, т.е. выполнение работы под \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4) \_\_\_\_\_

5) \_\_\_\_\_

6) \_\_\_\_\_

7) \_\_\_\_\_

8) \_\_\_\_\_

9) \_\_\_\_\_

10) \_\_\_\_\_

11) \_\_\_\_\_

12) \_\_\_\_\_

13) \_\_\_\_\_

14) \_\_\_\_\_

15) \_\_\_\_\_

16) \_\_\_\_\_

17) \_\_\_\_\_

18) \_\_\_\_\_

19) \_\_\_\_\_

**Источники ПСО** – это нормативные правовые акты, которые

Все нормативные правовые акты можно классифицировать *по юридической силе* (по субординации):

1) **Конституция РФ** (ст.ст. \_\_\_\_\_);

2) **Международные акты**, подразделяющиеся на 4 группы:

1) \_\_\_\_\_;

2) \_\_\_\_\_;

3) \_\_\_\_\_;

4) \_\_\_\_\_;

3)

4) \_\_\_\_\_ Примеры: \_\_\_\_\_

**5) Подзаконные акты:**

А) \_\_\_\_\_

Б) \_\_\_\_\_

В) \_\_\_\_\_

6) \_\_\_\_\_

7) \_\_\_\_\_

8) акты социального партнерства - \_\_\_\_\_

9)

\_\_\_\_\_ (пример: \_\_\_\_\_)

.

*Акты высших судебных органов* (Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ) официально признаются / не признаются источниками права (подчеркните нужное).

## Тема № 4: ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

**Система трудовых правоотношений** – это \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Трудовое правоотношение** – это отношение между работником и работодателем, основанное на \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Работник** – это \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

По общему правилу трудовая правосубъектность работника возникает с \_\_\_\_\_ лет.

Но есть 3 исключения:

- 1) для детей с 15 лет:
  - а) для выполнения легкого труда;
  - б) \_\_\_\_\_
- 2) дети с 14 лет:
  - а) легкий труд в свободное от учебы время;
  - б) согласие \_\_\_\_\_;
  - в) согласие \_\_\_\_\_;
- 3) дети от 0 до 14 лет:
  - а) \_\_\_\_\_
  - б) \_\_\_\_\_
  - в) \_\_\_\_\_

**Работодатель** – это \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Существует три вида работодателей:

- 1) юридические лица;
- 2) физические лица - \_\_\_\_\_;
- 3) \_\_\_\_\_

**Основания возникновения трудовых правоотношений** – это \_\_\_\_\_:

Однако заключению трудового договора могут предшествовать юридические факты:

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_

**Работник:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

1) Права:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

---

2) Обязанности:

---

---

---

**Работодатель:**

1) Права:

---

---

---

2) Обязанности:

---

---

---

---

---

---

---

---

## Задание 1 (тестовые задания)

Тестовые задания содержат вопросы по двум важнейшим институтам особенной части трудового права: институту трудового договора (тест № 1) и институту рабочего времени и времени отдыха (тест № 2). Для успешного решения теста студентам следует, используя нормативный материал ТК РФ (главы 10, 11 Раздела III «Трудовой договор» и Разделы IV, V «Рабочее время» и «Время отдыха»), повторить теоретические вопросы к каждой теме.

### Тест № 1

#### к теме 8 «Трудовой договор»

Для решения теста № 1 «Трудовой договор» следует повторить следующие вопросы:

- понятие трудового договора и его признаки;
- работник и работодатель как стороны трудового договора;
- виды трудовых договоров;
- основания для заключения срочного трудового договора;
- содержание трудового договора;
- порядок заключения трудового договора;
- документы, необходимые при заключении трудового договора
- испытание при приеме на работу;
- гарантии при приеме на работу.

### *Вариант 1*

#### **1. Понятие трудового договора включает в себя:**

А) соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку;

- Б) соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ;
- В) соглашение о найме на время выполнения любых работ.

**2. Работодатель может быть:**

- А) физическим лицом;
- Б) юридическим лицом;
- В) в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры;
- Г) все вышеперечисленное.

**3. Работник – это:**

- А) гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем;
- Б) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
- В) любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем.

**4. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:**

- А) не более трех лет;
- Б) четырех лет;
- В) не более пяти лет.

**5. Трудовой договор считается заключенным:**

- А) с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу;
- Б) с даты подписания трудового договора;
- В) с даты, указанной в приказе при приеме на работу.

**6. Обязательные условия трудового договора определяются:**

- А) в коллективном договоре или соглашении;
- Б) по соглашению сторон трудового договора;

В) Трудовом кодексе РФ.

**7. Условия трудового договора могут быть изменены:**

А) в устной форме по соглашению сторон;

Б) в письменной форме по соглашению сторон;

В) Трудовой кодекс РФ не устанавливает форму изменения трудового договора.

**8. В случае заключения срочного трудового договора:**

А) необходимо указывать срок и обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;

Б) Трудовой кодекс РФ не устанавливает требования указывать обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;

В) причина его заключения может быть указана по усмотрению сторон трудового договора.

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

А) трудовой договор считается продолженным на тот же срок на тех же условиях;

Б) условие о срочности утрачивает силу;

В) требуется перезаключать новый срочный трудовой договор с новыми условиями.

**10. Основания для заключения срочного трудового договора предусмотрены в:**

А) Трудовом кодексе РФ;

Б) Трудовом кодексе РФ и других федеральных законах;

В) Трудовом кодексе РФ, других федеральных законах, коллективных договорах и соглашениях.

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

А) если это предусмотрено в трудовом договоре и/или в коллективном договоре или соглашении;

Б) если это предусмотрено в правилах внутреннего трудового распорядка;

В) запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

**12. Трудовой кодекс РФ определяет, что трудовой договор вступает в силу:**

А) со дня подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;

Б) с даты, указанной в трудовом договоре;

В) все вышеперечисленное.

**13. Если работник не приступил к работе в день начала работы:**

А) он увольняется за прогул;

Б) трудовой договор аннулируется;

В) трудовой договор приостанавливается до выхода работника.

### ***Вариант 2***

**1. Работодатель обязан выдать трудовую книжку и копии документов, связанных с работой:**

А) по устному требованию работника в течение трех рабочих дней;

Б) по письменному заявлению работника не позднее трех дней;

В) если срок и форма документов оговорены в трудовом договоре и (или) коллективном договоре или соглашении.

**2. Работник по общему правилу имеет право заключать трудовой договор:**

А) с 15 лет;

Б) с 18 лет;

В) с 16 лет.

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

А) не допускается;

Б) допускается с согласия федеральной инспекции по труду;

В) допускается.

**4. Работодатель вправе отказать в заключении трудового договора работнику, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя:**

А) только при проведении сокращения численности или штатов в организации;

Б) если прежний работник, на место которого был приглашен новый, отозвал свое заявление;

В) запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

**5. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель:**

- А) не обязан сообщать причину отказа в письменной форме;
- Б) обязан сообщить причину отказа в письменной форме;
- В) обязан сообщить причину отказа, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении организации.

**6. Работодатель обязан заводить трудовые книжки на работников, если работа в этой организации является для них основной, в течение:**

- А) семи рабочих дней;
- Б) свыше пяти дней;
- В) трех рабочих дней.

**7. При заключении трудового договора работодатель имеет право потребовать от работника следующие документы:**

А) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;

Б) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; характеристику с прежнего места работы; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;

В) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании.

**8. Перечень документов, которые необходимо предъявлять при устройстве на работу, установлен в:**

А) Трудовом кодексе РФ, иных федеральных законах, указах Президента РФ и постановлениях Правительства РФ;

Б) Трудовом кодексе РФ, иных федеральных законах, указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ, коллективном договоре;

В) Трудовом кодексе РФ, иных федеральных законах, указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ, правилах внутреннего трудового распорядка.

**9. Общий срок испытания работника составляет:**

А) шесть месяцев;

Б) три месяца;

В) два месяца.

**10. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций, если иное не установлено федеральным законом, испытательный срок не может превышать:**

А) девяти месяцев, кроме периодов временной нетрудоспособности работника и других, когда он фактически отсутствовал на работе;

Б) шести месяцев, кроме периодов временной нетрудоспособности работника и других, когда он фактически отсутствовал на работе;

В) трех месяцев без учета времени нетрудоспособности и других периодов, когда он фактически отсутствовал на работе.

**11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:**

А) в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки;

Б) не позднее чем за три дня в устной форме;

В) не позднее чем за три дня в письменной форме с указанием причин отрицательной оценки, но с согласия профсоюза и с выплатой выходного пособия.

**12. Трудовой кодекс РФ предоставляет право работнику расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока:**

А) если работа не является для него подходящей, предупредив работодателя письменно за три дня;

Б) Трудовой кодекс РФ не предоставляет работнику такое право;

В) в течение испытательного срока на работника не распространяется Трудовой кодекс РФ, законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, коллективные договоры и соглашения.

**13. В трудовую книжку не вносятся:**

А) сведения о взысканиях, за исключением увольнения;

Б) сведения о переводах;

В) сведения о награждениях.

### *Критерии оценки*

<b>Количество правильных ответов</b>	<b>Оценка</b>
13 - 12	5 (отлично)
11 - 9	4 (хорошо)
8 - 7	3 (удовлетворительно)
6 - 0	2 (неудовлетворительно)

## Тест к теме 10 «Рабочее время и время отдыха»

Для решения теста № 2 «Рабочее время и время отдыха» следует повторить следующие вопросы:

- понятие рабочего времени и виды рабочего времени;
- сокращенное и неполное рабочее время;
- понятие сверхурочных работ;
- понятие и виды режимов рабочего времени;
- понятие и виды времени отдыха;
- кратковременный отдых;
- ежегодные оплачиваемые отпуска;
- порядок предоставления отпусков;
- отпуск без сохранения заработной платы.

### *Вариант № 1*

**1) Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:**

- А) не свыше 40 часов;
- Б) 42 часа при согласии профсоюза;
- В) 41 час при согласии местного органа по труда.

**2. Для работников в возрасте до 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:**

- А) не более 24 часов в неделю;
- Б) не более 36 часов в неделю;
- В) не более 32 часов в неделю.

**3. Для работника в возрасте от 16 до 18 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:**

- А) не более 24 часов в неделю;
- Б) не более 35 часов в неделю;
- В) не более 32 часов в неделю.

**4. Работодатель оплачивает работу работника, работающего на условиях неполного рабочего времени:**

- А) по своему усмотрению;
- Б) пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;
- В) в зависимости от соглашения работодателя, профсоюза и местного органа по труду.

**5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:**

- А) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – пять часов, в возрасте от 16 до 18 лет – семь часов;
- Б) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – шесть часов, в возрасте от 16 до 18 лет – восемь часов;
- В) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – семь часов, в возрасте от 16 до 18 лет – девять часов.

**6. Ночным считается время:**

- А) с 22 часов до 7 часов утра;
- Б) с 22 часов до 6 часов утра;
- В) с 22 часов до 5 часов утра.

**7. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней по общему правилу:**

- А) уменьшается на 30 минут;
- Б) уменьшается на один час;

В) увеличивается на 30 минут.

**8. Работник по совместительству имеет право работать за пределами нормальной продолжительности рабочего времени на условиях внешнего и внутреннего совместительства:**

- А) не более трех часов в день;
- Б) не более четырех часов в день;
- В) не более двух часов в день.

**9. Для привлечения работника к сверхурочным работам по общему правилу необходимо:**

- А) получить его согласие в письменной форме;
- Б) издать приказ в письменной форме;
- В) получить разрешение профсоюза в письменной форме.

**10. Работа в течение двух смен подряд:**

- А) разрешается с согласия работника;
- Б) разрешается с согласия профкома;
- В) запрещается.

**11. Режим рабочего времени устанавливается:**

- А) собственником имущества организации с учетом специфики работы;
- Б) работодателем по согласованию с профкомом;
- В) коллективным договором, правилами внутреннего распорядка или в отдельных случаях трудовым договором.

**12. Работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени:**

- А) работнику, обучающемуся в вечернем вузе;
- Б) матери-одиночке, имеющей ребенка в возрасте 15 лет;

В) одному из родителей, имеющему ребенка до 14 лет.

### ***Вариант № 2***

**1. Работодатель обязан предоставить работнику перерыв для отдыха и питания по общему правилу:**

А) не более двух часов и не менее 25 минут;

Б) не более двух часов и не менее 30 минут;

В) Трудовой кодекс РФ не устанавливает границы перерыва для отдыха и питания.

**2. Работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через:**

А) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;

Б) каждые два часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;

В) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 20 минут каждый.

**3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть:**

А) не менее 42 часов;

Б) не менее 41 часов;

В) не менее 40 часов.

**4. Работа в выходные дни:**

- А) запрещена;
- Б) разрешена, если допускается правилами внутреннего трудового распорядка;
- В) допускается в определенных случаях с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя.

**5. Действующим трудовым законодательством в Российской Федерации предусмотрено количество праздничных дней:**

- А) 9 дней;
- Б) 10 дней;
- В) 12 дней.

**6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:**

- А) не менее 26 календарных дней;
- Б) не менее 28 календарных дней;
- В) не менее 24 рабочих дней.

**7. Отпуск за первый год работы по общему правилу предоставляется работникам по истечении:**

- А) не менее одиннадцати месяцев непрерывной работы;
- Б) не менее шести месяцев непрерывной работы;
- В) не менее девяти месяцев непрерывной работы.

**8. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение:**

- А) трех лет подряд;
- Б) двух лет подряд;
- В) четырех лет подряд.

**9. Отзыв работника из отпуска возможен:**

- А) по решению работодателя;
- Б) по соглашению с работником;
- В) согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

**10. Оплата отпуска должна быть произведена:**

- А) в последний день работы перед отпуском;
- Б) согласно правилам внутреннего распорядка;
- В) не позднее трех дней перед отпуском.

**11. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:**

- А) при производственной необходимости, когда нет работы или организация не в состоянии платить зарплату;
- Б) на усмотрение работодателя;
- В) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

**12. При разделении ежегодного отпуска на части одна из частей этого отпуска должна быть:**

- А) не менее четырнадцати календарных дней;
- Б) не менее двенадцати рабочих дней;
- В) не менее семи календарных дней.

**Критерии оценки**

<b>Количество правильных ответов</b>	<b>Оценка</b>
12 - 11	5 (отлично)
10 - 8	4 (хорошо)
7 - 6	3 (удовлетворительно)
5 - 0	2 (неудовлетворительно)

## Задачи к темам курса «Трудовое право»

Решение задач студенту необходимо начинать с усвоения теоретического материала (см. список рекомендуемых для изучения источников и литературы). Только после этого следует приступать к анализу конкретных обстоятельств, изложенных в условии задачи. При этом выводы должны быть аргументированы со ссылками на соответствующие нормы правового акта с полным указанием данных (точное название акта; орган, его принявший; дата принятия).

Поскольку в акты, регулирующие отношения в сфере труда, непрерывно вносятся изменения и дополнения, следует убедиться, не внесены ли они на момент решения задачи.

### К теме «Трудовой договор»

#### № 1

При приеме на работу на должность преподавателя средней школы молодому специалисту Демидову администрация с его согласия установила 2-х месячный испытательный срок. По окончании 2-х месячного срока без согласия профсоюзного комитета в связи с неудовлетворительными результатами испытания Демидов был уволен по п. 3 ст. 81 ТК РФ без оказания ему содействия в трудоустройстве.

Правильно ли поступила администрация?

Нарушены ли нормы трудового законодательства?

---

---

---

---

---

Оценка преподавателя \_\_\_\_\_

№ 2

Носов работал методистом районного Дома культуры и был приглашен в порядке перевода на должность преподавателя Учебного центра. Администрация Учебного центра направила в адрес администрации ДК письмо с просьбой о его переводе. Носов уволился и через неделю пришел в Учебный центр для оформления на работу. При этом выяснилось, что на данную должность принят другой педагог с более высокой квалификацией. Носов обратился в суд.

Как должен быть решен конфликт?

---

---

---

---

---

Оценка преподавателя \_\_\_\_\_

№ 3

Крюкова была принята на должность методиста кафедры на период отпуска Замараевой по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. К моменту выхода Замараевой из отпуска Крюкова представила в отдел кадров медицинское заключение о беременности. Начальник отдела кадров предложил Замараевой уволиться по собственному желанию, поскольку увольнение беременных женщин возможно только в связи с ликвидацией организации, а введение новой штатной единицы не представляется возможным.

Как регулирует трудовое законодательство подобные ситуации?

---

---

---

---

---

Оценка преподавателя \_\_\_\_\_

№ 4

Учитель Андреев обратился к директору школы с просьбой принять его на вакантную должность преподавателя. От него потребовали следующие документы: заявление, паспорт, военный билет, трудовую книжку, диплом об окончании учебного заведения, характеристику с прежнего места работы, справку об обеспечении жилой площадью.

Правомерно ли требование о предоставлении всех указанных документов?

---

---

---

---

---

Оценка преподавателя \_\_\_\_\_

№ 5

При реорганизации учебного заведения приказом директора от 12 мая 2003 года техник по эксплуатации зданий Соловьев без его согласия был переведен в находящийся в другом районе города бывший филиал, ставший структурным подразделением училища. При этом у Соловьева изменился

режим труда с односменного при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями на многосменный со «скользящими» выходными днями.

Ссылаясь на ст.72<sup>1</sup> ТК РФ, требующую согласия работника при переводе на другую работу, Соловьев обратился в КТС с заявлением об отмене неправомерного по его мнению приказа.

Как должен быть решен конфликт?

---

---

---

---

---

Оценка преподавателя \_\_\_\_\_

#### № 6

Директор ткацкой фабрики издала приказ о переводе на режим неполного рабочего времени (три рабочих дня в неделю при одной смене) всех работников основных производств до возобновления поставок сырья. При этом желающим предоставлялся отпуск без сохранения заработной платы.

Приказ был издан 15 апреля, а перевод на неполное рабочее время предусматривался с 20 апреля. Профком о предстоящем изменении режима рабочего времени в известность поставлен не был. Работникам, не согласным работать в новых условиях, было предложено увольняться по собственному желанию.

Какие нарушения трудового законодательства были при этом допущены?

---

---

---

---

---

Оценка преподавателя \_\_\_\_\_

№ 7

При поступлении на работу пятнадцатилетнего Плетнева в отделе кадров потребовали согласия обоих родителей, разрешения органа опеки и попечительства, прохождения медицинского осмотра. Плетнев представил в отдел кадров свидетельство о получении основного общего образования и заявил, что дальше учиться не собирается.

Правомерны ли требования отдела кадров?

---

---

---

---

---

Оценка преподавателя \_\_\_\_\_

№ 8

Рузова работала преподавателем отделения «Библиотечное дело» техникума. Отделение не являлось обособленным структурным подразделением техникума. В связи с ликвидацией названного отделения она была уволена с занимаемой должности по п.1 ст.81 ТК РФ.

Считая увольнение незаконным, Рузова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, мотивируя это тем, что администрация не предприняла мер по ее трудоустройству, предупреждение об увольнении она получила в устной форме за две недели до фактического расторжения

трудового договора, не было учтено ее тяжелое материальное положение (Рузова разведена и имеет ребенка в возрасте семи лет).

Каким будет судебное решение?

---

---

---

---

---

*Оценка преподавателя* \_\_\_\_\_

#### № 9

Решением администрации высшего учебного заведения, находящегося в Москве, его филиал, находящийся в Екатеринбурге, прекратил свою деятельность. Работникам филиала было предложено уволиться по собственному желанию, поскольку предоставить работу в других филиалах и в головной организации ВУЗ не может. Работники филиала считают, что при увольнении по собственному желанию они лишаются гарантий, которые имеют работники, увольняемые в связи с сокращением численности или штата.

Как следует поступить в этом случае?

---

---

---

---

---

*Оценка преподавателя* \_\_\_\_\_

#### № 10

5 мая 2007 года ректор учебного заведения получил заявление от членов Студенческого совета с просьбой рассмотреть вопрос о наложении дисциплинарного взыскания на коменданта студенческого общежития Никулина. 1 мая 2007 года Никулин в состоянии опьянения врывается в комнаты студенток, гонялся по коридору за студенткой В., подрался со студентами Ж. и Н., вступившимися за девушку, затем упал посреди холла и заснул. 12 мая 2007 года ректор издал приказ об увольнении Никулина по служебному несоответствию (п.3 ст.81 ТК РФ).

Правомерен ли приказ об увольнении Никулина?

---

---

---

---

---

Оценка преподавателя \_\_\_\_\_

#### № 11

При приеме на работу помощником юриста в юридическую фирму ЗАО «Юрпомощь» Сидоровой был установлен двухмесячный испытательный срок начиная с 10 февраля 2008 года. После успешного прохождения испытания предполагалось заключить трудовой договор в письменной форме, оформить трудовую книжку и свидетельство государственного пенсионного страхования, так как Сидорова до этого трудовые договоры не заключала. В последний день испытательного срока руководитель фирмы сообщил, что испытательный срок продлевается еще на месяц. По истечении этого месяца Сидорову ознакомили с приказом о зачислении ее на работу с 12 мая 2008 года. Вопрос о трудовой книжке и свидетельстве пенсионного страхования больше не поднимался.

Какие нормы трудового права нарушены?

---

---

---

---

---

*Оценка преподавателя* \_\_\_\_\_

№ 12

После введения в действие Трудового Кодекса работающим пенсионерам организации отдел кадров предложил расторгнуть трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, по собственному желанию, одновременно заключить договоры сроком на один год с последующим ежегодным перезаключением на том основании, что в соответствии со ст.59 ТК РФ с пенсионерами по возрасту отныне заключаются только срочные трудовые договоры.

Инициативная группа пенсионеров обратилась в юридическую консультацию. Каков будет ответ?

---

---

---

---

---

*Оценка преподавателя* \_\_\_\_\_

№ 13

В связи с сокращением численности работников предприятия некоторые уволенные обратились в службу занятости на предмет возможного трудоустройства. В этой услуге им было отказано по той причине, что их бывший работодатель не сообщил своевременно в службу о предстоящих

массовых увольнении, а также не указал должностные оклады увольняемых согласно штатному расписанию. Работники не были поставлены на учет и признаны безработными.

Правомочны ли действия службы занятости?

---

---

---

---

---

*Оценка преподавателя* \_\_\_\_\_

#### № 14

Инженер Бойко, потерявшая работу в феврале 2007 года, в апреле 2007 года обратилась в службу занятости за содействием в трудоустройстве. Ей предложили работу инженера на машиностроительном заводе, от которой Бойко отказалась ввиду удаленности завода от ее дома (дорога от завода до дома занимает 40 минут, а установленный предел транспортной доступности составляет полтора часа). Затем ей была предложена работа временного характера в районном военкомате на период призывной компании. От этой работы Бойко отказалась также, сочтя ее малоквалифицированной для специалиста с высшим образованием.

Получив отказ в признании ее безработной, она обратилась в суд.

Законно ли решение органа службы занятости?

---

---

---

---

---

*Оценка преподавателя* \_\_\_\_\_

№ 15

Горохова работала в территориальном управлении «Мневники» в качестве рабочей по озеленению. Администрация своим приказом перевела ее на работу по уборке улиц города в микрорайоне, расположенном ближе к месту жительства озеленительницы. Горохова отказалась от перевода и была уволена по п.7 ст.77 ТК РФ. Не согласившись с решением администрации, она обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе.

Является ли данный перевод законным?

---

---

---

---

---

Оценка преподавателя \_\_\_\_\_

№ 16

Бухгалтер Данилова, поссорившись с главным бухгалтером Пермяковой, подала заявление об увольнении по собственному желанию с просьбой освободить ее от занимаемой должности в день подачи заявления. Начальник отдела кадров организации просил Данилову для завершения работы над квартальным отчетом перенести срок увольнения на две недели и написать новое заявление об увольнении. После длительных уговоров она согласилась, а еще через неделю решила отозвать свое заявление об увольнении. В отделе кадров ей сообщили, что приказ об ее увольнении уже подписан, поэтому в оговоренный срок Данилова будет уволена.

Правомерны ли действия администрации?

---

---

---

---

---

*Оценка преподавателя* \_\_\_\_\_

## Нормативные правовые акты

Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г.

Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (в ред. от 11 марта 2008 г.) // СЗ РФ. 2000. № 13. Ст. 1373.

Инструкция по заполнению трудовых книжек, утв. постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. // РГ. 2003. № 235.

Положение о выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу, утв. постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2002 г.

Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утв. приказом Минобразования России от 26 июня 2000 г.

Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении РФ, утв. приказом Минобразования России от 26 ноября 2002 г. // РГ. 2003. № 9.

Закон г. Москвы от 26 января 2005 г. № 3 «О государственной гражданской службе города Москвы // Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2005. № 8.

Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» (в ред. от 28 декабря 2006 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

## Литература

*Бондаренко Э.Н.* Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. Спб., 2004.

*Головина С.Ю.* Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2003.

*Гершанов Е.М.* Трудовой договор. М., 1991.

*Гейхман В.Л., Медведев О.М.* Трудовой договор (современные проблемы). М., 2003.

*Зайкин А.Д.* Трудовой договор (контракт): Учеб. пособие. М., 1995.

*Комков С.В.* Сроки в трудовом праве РФ. Иркутск, 2006.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М., 2007.

Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. М., 2008.

Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2007.

## К теме «Рабочее время и время отдыха»

### № 1

Казакова, мать ребенка-инвалида 10 лет, подала заявление с просьбой перевести ее на работу в условиях неполного рабочего времени (4 часа в день при пятидневной рабочей неделе) с сохранением возможности пользоваться дополнительными выходными днями, которые предоставляются одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до

достижения ими возраста восемнадцати лет. Правом на дополнительные выходные дни она пользовалась и раньше, до перехода на неполное рабочее время. Руководитель организации соглашался либо на сохранение прежнего режима работы, либо на работу в условиях неполного рабочего времени, но без использования дополнительных выходных дней, поскольку пользоваться одновременно двумя льготами невозможно.

Казакова обратилась в юридическую консультацию. Каким будет ответ?

---

---

---

---

---

*Оценка преподавателя* \_\_\_\_\_

## № 2

В период нахождения работника Воробьева в ежегодном оплачиваемом отпуске ему позвонил домой работодатель и потребовал срочно выйти на работу в связи с производственной необходимостью. Ввиду того, что у Воробьева были куплены билеты на поезд, и он вместе с семьей уезжал по путевке в санаторий, на работу он не вышел. Вернувшись из отпуска, Воробьев узнал о том, что за отказ от досрочного выхода на работу на него наложено дисциплинарное взыскание.

Правомерно ли было наказание работника?

---

---

---

---

---

Оценка преподавателя \_\_\_\_\_

№ 3

Яковлев подал заявление с просьбой предоставить ему с 16 июня 2006 г. ежегодный оплачиваемый отпуск в связи с тем, что его жена находится в отпуске по беременности и родам и рождение ребенка ожидается в середине июня. Руководитель организации отказал Яковлеву в предоставлении ежегодного отпуска, поскольку Яковлев поступил на работу в марте 2006 г. и право на ежегодный отпуск возникнет у него по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, то есть в сентябре. Яковлев обратился в комиссию по трудовым спорам.

Каким будет решение КТС?

---

---

---

---

---

Оценка преподавателя \_\_\_\_\_

№ 4.

В правила внутреннего трудового распорядка было включено положение, запрещающее работникам организации покидать ее территорию во время перерыва для отдыха и питания.

Дайте правовую оценку этому положению.

---

---

---

---

---

Оценка преподавателя \_\_\_\_\_

№ 5.

Карпов, являющийся родителем ребенка в возрасте 11 лет, обратился к работодателю с письменным заявлением о предоставлении неполного рабочего дня. Работодатель потребовал от Карпова предоставить справку от его супруги, свидетельствующую о том, что она не работает на условиях неполного рабочего дня.

Правомерно ли такое требование работодателя?

---

---

---

---

---

*Оценка преподавателя* \_\_\_\_\_

№ 6.

Работница Круглова, имеющая ребенка в возрасте 13 лет, была принята на работу с неполным рабочим днем. 14 октября 2007 г. ребенку исполнилось 14 лет. Работодатель заявил Кругловой, что с 15 октября 2007 г. она будет работать полный рабочий день.

Правомерно ли такое требование работодателя?

---

---

---

---

---

*Оценка преподавателя* \_\_\_\_\_

№ 7.

Работнику согласно графику отпусков был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск с 1 по 29 мая 2008 г. В период отпуска работник заболел и пробыл на больничном с 12 по 16 мая 2008 г. Работник вышел на работу 30 мая, предъявил больничный и без согласования с работодателем ушел снова в отпуск на четыре календарных дня. За отсутствие на работе 30 мая работника уволили по пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правильно ли поступил работодатель?

---

---

---

---

---

*Оценка преподавателя* \_\_\_\_\_

### Нормативные правовые акты

Трудовой кодекс РФ.

Постановлением Правительства РФ от 11 октября 2001 г. № 719 «Об утверждении порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка» (в ред. от 1 февраля 2005 г.) // СЗ РФ. 2001. № 43. Ст. 4101.

Постановлением Правительства от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» // СЗ РФ. 2002. № 40. Ст. 3935.

Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета» // СЗ РФ. 2002. № 51. Ст. 5081.

Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» // СЗ РФ. 2002. № 50. Ст. 4952.

Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (в ред. от 1 февраля 2005 г.) // СЗ РФ. 2003, № 8. Ст. 757.

Постановление Минтруда РФ от 27 июня 1996 г. № 40 «Об утверждении разъяснения «Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя» (вместе с Разъяснением Минтруда РФ от 27 июня 1996 г. № 6) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1996. № 1.

## Литература

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М., 2007.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2006.

Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. М., 2008.

*Снигирева И.О.* Рабочее время и время отдыха. М., 2000.

*Терехова Ю.К.* Отпуска по-новому // Трудовое право. 2007. № 3.

*Хныкин Г.В.* Локальные нормативные акты и рабочее время, время отдыха // Корпоративный юрист. 2005. № 3.

*Хохрякова О.С.* Комментарий законодательства об отпусках. М., 1994.

## К теме «Материальная ответственность сторон трудового договора»

### № 1

При увольнении по ст. 80 ТК РФ Баранову не выплатили задолженность по заработной плате за предыдущие три месяца, не оплатили больничные листы и компенсацию за 11 дней неиспользованного отпуска. Баранов обратился в суд с иском к ООО «Промстрой» о взыскании заработка и компенсации морального вреда, поскольку длительное отсутствие заработка причиняло ему нравственные страдания.

Каким должно быть решение суда?

---

---

---

---

---

*Оценка преподавателя* \_\_\_\_\_

### № 2

Секретарь Генерального директора гостиничного комплекса, не изучив правила пользования множительной техникой, повредила ее. При выяснении обстоятельств повреждения ксерокса было установлено, что секретарь пыталась размножить учебные пособия, необходимые ее дочери для поступления в ВУЗ.

Несет ли секретарь материальную ответственность?

В каком размере должен быть возмещен материальный ущерб в этом случае?

---

---

---

---

---

*Оценка преподавателя* \_\_\_\_\_

№ 3

Рыбкин был принят на работу персональным водителем директора организации. При заключении трудового договора ему предложили подписать договор о принятии полной материальной ответственности на вверенный ему автомобиль.

Насколько законны действия директора?

---

---

---

---

---

*Оценка преподавателя* \_\_\_\_\_

№ 4

Генеральный директор ООО «Стройсервис» установил своим приказом коллективную (бригадную) ответственность за офисную мебель, компьютеры и другие материальные ценности, находящиеся в зале приема посетителей и в кабинетах сотрудников.

Правомерны ли действия генерального директора?

---

---

---

---

---

*Оценка преподавателя* \_\_\_\_\_