

**Приложение 2**  
**к РПД К.М.04.ДВ.01.01**  
**Актуальные проблемы трудового права**  
**40.04.01 Юриспруденция Направленность (профиль)**  
**Юридическая деятельность в органах**  
**государственной и муниципальной власти**  
**Форма обучения – заочная**  
**Год набора - 2023**

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ**  
**АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**1. Общие сведения**

1.	Кафедра	юриспруденции
2.	Направление подготовки	40.04.01 Юриспруденция
3.	Направленность (профиль)	Юридическая деятельность в органах государственной и муниципальной власти
4.	Дисциплина (модуль)	Актуальные проблемы трудового права
5.	Форма обучения	заочная
6.	Год набора	2023

**2. Перечень компетенций**

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

### 3. Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования

	Этап формирования компетенции (разделы, темы дисциплины)	Формируемая компетенция	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
			Знать:	Уметь:	Владеть:	
1.	<b>Темы 1-5</b>	УК-3 УК-6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;</li> <li>- содержание основных норм российского трудового права;</li> <li>- права и обязанности работников и работодателей.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике нормы трудового законодательства;</li> <li>- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</li> <li>- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</li> <li>- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- юридической терминологией;</li> <li>навыками по разработке правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности, в том числе трудового договора, коллективного договора и соглашений</li> </ul>	решение ситуационных задач (кейсов); решение тестов, работа на практических занятиях, доклад
2.	<b>Темы 6-13</b>	УК-3 УК-6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;</li> <li>- содержание основных норм российского трудового права;</li> <li>- порядок заключения, прекращения и изменения трудового договора; виды</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике нормы трудового законодательства;</li> <li>- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</li> <li>- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</li> <li>- анализировать и готовить предложения по</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- юридической терминологией;</li> <li>навыками по разработке правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности, в том числе трудового договора,</li> </ul>	решение ситуационных задач (кейсов); решение тестов; работа на практических занятиях, презентация, лабораторная

			трудового договора; - содержание трудовой дисциплины; - порядок разрешения трудовых споров; виды рабочего времени и времени отдыха; - формы и системы оплаты труда работников; основы охраны труда; - порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	совершенствованию правовой деятельности организации	коллективного договора и соглашений	работа
--	--	--	--	---	-------------------------------------	--------

### Шкала оценивания в рамках балльно-рейтинговой системы

«не зачтено» – 60 баллов и менее;

«зачтено» – 61-100 баллов.

#### 4. Критерии и шкалы оценивания

##### 4.1. Решение тестов

Процент правильных ответов	До 60	61-80	81-90	91-100
Количество баллов за решенный тест	2	3	4	5

##### 4.2. Критерии оценки выступления студентов с презентацией

Структура презентации	Максимальное количество баллов
<b>Содержание</b>	
Сформулирована цель работы	0,5
Понятны задачи и ход работы	0,5
Информация изложена полно и четко	0,5
Иллюстрации усиливают эффект восприятия текстовой части информации	0,5
Сделаны выводы	0,5
<b>Оформление презентации</b>	
Единый стиль оформления	0,5
Текст легко читается, фон сочетается с текстом и графикой	0,5
Все параметры шрифта хорошо подобраны, размер шрифта оптимальный и одинаковый на всех слайдах	0,5
Ключевые слова в тексте выделены	0,5
<b>Эффект презентации</b>	
Общее впечатление от просмотра презентации	0,5
<b>Мах количество баллов</b>	<b>5</b>
<b>Окончательная оценка:</b>	

##### 4.3 Критерии оценки выступления студентов с докладом

Критерии оценивания	баллы
Содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; оформлен в соответствии с общими требованиями написания и техническими требованиями оформления доклада; доклад имеет чёткую композицию и структуру; в тексте доклада отсутствуют логические нарушения в представлении материала; корректно оформлены и в полном объёме представлены список использованной литературы и ссылки на использованную литературу в тексте доклада; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; доклад представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала; выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал, выступающий свободно и корректно отвечает, на вопросы и замечания аудитории, выступающий точно укладывается в рамки регламента.	5
Содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; доклад оформлен в соответствии с общими требованиями написания, но есть погрешности в техническом оформлении; доклад имеет чёткую композицию и структуру; в тексте доклада отсутствуют логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлены список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; корректно оформлены и в полном объёме	4

представлены ссылки на использованную литературу в тексте доклада; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; доклад представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала.	
Содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; в целом доклад оформлен в соответствии с общими требованиями написания доклада, но есть погрешности в техническом оформлении; в целом доклад имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте доклада есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте доклада; есть единичные орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; в целом доклад представляет собой самостоятельное исследование, представлен анализ найденного материала.	3
Содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; в докладе отмечены нарушения общих требований написания реферата; есть погрешности в техническом оформлении; в целом доклад имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте доклада есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте доклада; есть частые орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; доклад не представляет собой самостоятельного исследования, отсутствует анализ найденного материала, текст доклада представляет собой не переработанный текст другого автора (других авторов). При оценивании доклада 2 баллами он должен быть переделан в соответствии с полученными замечаниями и сдан на проверку заново не позднее срока окончания приёма докладов. Не получив максимальный балл, студент имеет право с разрешения преподавателя доработать доклад, исправить замечания и вновь сдать доклад на проверку.	2

#### 4.4 Работа на практических занятиях

<b>Баллы</b>	<b>Характеристики ответа студента</b>
<b>5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- магистрант глубоко и всесторонне усвоил проблему;</li> <li>- уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>- опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью;</li> <li>- умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li> <li>- делает выводы и обобщения;</li> <li>- свободно владеет понятиями</li> </ul>
<b>3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- магистрант твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы;</li> <li>- не допускает существенных неточностей;</li> <li>- увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;</li> <li>- аргументирует научные положения;</li> <li>- делает выводы и обобщения;</li> <li>- владеет системой основных понятий</li> </ul>
<b>1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть магистрант освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы;</li> <li>- допускает несущественные ошибки и неточности;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- испытывает затруднения в практическом применении знаний;</li> <li>- слабо аргументирует научные положения;</li> <li>- затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</li> <li>- частично владеет системой понятий</li> </ul>
<b>0</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- магистрант не усвоил значительной части проблемы;</li> <li>- допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее;</li> <li>- испытывает трудности в практическом применении знаний;</li> <li>- не может аргументировать научные положения;</li> <li>- не формулирует выводов и обобщений;</li> <li>- не владеет понятийным аппаратом</li> </ul>

#### 4.5 Критерии оценки лабораторных работ

баллы	Критерии оценивания
5	выполнены все задания лабораторной работы, правильно определил цель опыта; выполнил работу в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности проведения опытов и измерений, студент четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы.
4	выполнены все задания лабораторной работы; показаны результаты и выводы с наибольшей точностью; научно грамотно, логично описал наблюдения и сформулировал выводы из опыта. В представленном отчете правильно и аккуратно выполнил все записи, таблицы, рисунки, чертежи, графики, вычисления и сделал выводы, студент ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.
3	выполнены все задания лабораторной работы с замечаниями; эксперимент проведен не полностью; или в описании наблюдений из опыта допустил неточности, выводы сделал неполные. Студент ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.
0	студент не выполнил или выполнил неправильно задания лабораторной работы; не определил самостоятельно цель опыта; выполнил работу не полностью, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов; в ходе работы и в отчете обнаружилось в совокупности все недостатки. допущены две (и более) грубые ошибки, студент ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

#### 4.6 Критерии оценивания решения ситуационных задач

Баллы	Критерий
<b>5</b>	баллов выставляется, если студент решил все рекомендованные задачи, правильно изложил все варианты их решения, аргументировав их, с обязательной ссылкой на соответствующие нормативы (если по содержанию это необходимо);
<b>3</b>	балла выставляется, если студент решил не менее 85% рекомендованных задач, правильно изложил все варианты решения, аргументировав их, с обязательной ссылкой на соответствующие нормативы (если по содержанию это необходимо);
<b>2</b>	балла выставляется, если студент решил не менее 65% рекомендованных задач, правильно изложил все варианты их решения, аргументировав их, с обязательной ссылкой на соответствующие нормативы (если по содержанию это необходимо);
<b>0</b>	баллов - если студент выполнил менее 50% задания, и/или неверно указал варианты решения.

#### 4.7 Критерии оценки составления опорных конспектов

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта-облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) — опорные сигналы. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Опорные конспекты могут быть проверены в процессе опроса по качеству ответа студента.

	<b>Критерии оценки</b>	<b>Количество баллов</b>
1	правильная структурированность информации	1
2	наличие логической связи изложенной информации;	1
3	ясность, лаконичность изложения мыслей	1
4	аккуратность и грамотность изложения	1
5	соответствие оформления требованиям, работа сдана в срок.	1
	<b>ИТОГО:</b>	<b>5 баллов</b>

#### 4.8 Критерии оценивания ответа студента на зачете

<b>Баллы</b>	<b>Знания, умения, навыки и другие компетенции, которые должен продемонстрировать студент</b>
10	студент владеет знаниями предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы билета, подчеркивает при этом существенное;
10	умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное: устанавливать причинно-следственные связи;
10	хорошо знаком с основной литературой и методами исследования; владеет знаниями основных принципов и компетенций; самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета;
5	умеет решать легкие и средней тяжести ситуационные задачи; термины употреблены правильно, ответы проиллюстрированы примерами в должной мере;
5	четко формирует ответы, свободно решает ситуационные задачи повышенной сложности; в ответе использует научную терминологию;
<b>40</b>	<b>Мах количество баллов</b>

**5. Типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.**

**5.1. Типовое тестовое задание**

**1. Специальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:**

- а) Федеральный закон «О банках и банковской деятельности»;
- б) Федеральный закон «О производственных кооперативах»;**
- в) Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- г) Федеральный закон «О центральном банке Российской Федерации».

**2. Основной функцией трудового права выступает функция:**

- а) социальная;
- б) производственная;
- в) защитная;**
- г) воспитательная.

**3. Соотношение системы отрасли трудового права и системы трудового законодательства:**

- а) это тождественные понятия;
- б) система отрасли трудового права первична, система трудового законодательства вторична;**
- в) система трудового законодательства первична, система отрасли трудового права вторична;
- г) система отрасли трудового права - часть системы трудового законодательства;
- д) система трудового законодательства - часть системы отрасли трудового права.

**4. Труд служащих органов внутренних дел регулируется нормами права...**

- а) трудового;
- б) гражданского;
- в) административного;**
- г) предпринимательского.

**5. Главными направлениями реализации основных прав профсоюзов являются...**

- а) управление профсоюзной собственностью;
- б) участие в управлении государственным социальным страхованием;
- в) ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений;**
- г) проведение забастовок;
- д) проведение пикетов.

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

- а) решение работников и работодателя о создании комиссии по ведению коллективных переговоров;
- б) обращение представителей работников или работодателя с предложением о начале коллективных переговоров;
- в) начало коллективных переговоров;**



г) решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**7. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение ... со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.**

- а) недели;
- б) одного месяца;
- в) трех месяцев;**
- г) двух недель.

**8. Социально-партнерское соглашение подписывается...**

- а) представителями сторон;**
- б) координатором Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- в) руководителем федеральной инспекции труда;
- г) руководителем соответствующего законодательного органа государственной власти.

**9. Трудовой правосубъектностью НЕ обладают...**

- а) лицо, достигшее 18-летнего возраста;
- б) лицо, достигшее 16-летнего возраста;
- в) инвалиды, утратившие способность к выполнению данной работы;
- г) психически больные лица, находящиеся под опекой.**

**10. По требованию представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителем трудового законодательства работодатель обязан:**

- а) рассмотреть заявление в зависимости от оговорки в коллективном договоре. Если факты подтвердились, обязан уволить их;
- б) если факты подтвердились, обязан применить дисциплинарное взыскание;**
- в) Трудовой кодекс РФ не обременяет работодателя такой обязанностью.

**11. Выберите правильное определение термина «персональные данные»:**

- а) персональные данные – это информация, которую предоставляет работник работодателю при поступлении на работу;
- б) персональные данные – это любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация;**
- в) персональные данные – это информация, которую предоставляет работник при поступлении на работу и информация, которую собирает работодатель в процессе трудовой деятельности.

**12. Имеют ли право физические лица-работодатели, являющиеся индивидуальными предпринимателями, вести трудовые книжки на работников, заключивших с ними трудовой договор?**

- а) да;**
- б) нет;

в) да, если трудовая книжка у работника была заведена работодателем по предыдущему месту работы.

**13. Ст. 30 Конституции РФ, закрепляет право на...**

- а) создание профессиональных союзов;
- б) равный доступ к государственной службе;
- в) защиту от безработицы;
- г) охрану здоровья;
- д) судебную защиту.

**14. Принцип равенства прав и возможностей работников входит в группу принципов...**

- а) отражающих основные направления государственной политики в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- б) определяющих начала в области установления и применения труда работников, способствующих развитию производственной демократии;
- в) устанавливающих начала в сфере охраны и защиты трудовых прав и свобод работников.

**15. Что понимается под термином «рабочее место» в трудовом праве?**

- а) рабочее место - это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;
- б) рабочее место – это место, которое закреплено в трудовом договоре;
- в) рабочее место – это место, где работник выполняет свои трудовые обязанности по распоряжению работодателя.

Ключ к тестовому заданию

№ вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Правильный вариант ответа	б	в	б	в	в	в	в	а	г	б	б	а	а	б	а

**5.2 Типовое задание на решение ситуационных задач**

**Задача №1.**

Следует ли организации сокращать продолжительность рабочего дня в предпраздничный день на один час для работников с суммированным учетом рабочего времени, если график работы этих работников был составлен исходя из нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период, на который приходится праздничный день, с учетом ее уменьшения на один час?

**Ответ:** По нашему мнению, организации не следует сокращать продолжительность рабочего дня в предпраздничный день на один час для работников с суммированным учетом рабочего времени, если график работы этих работников был составлен исходя из нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период, на который приходится праздничный день, с учетом ее уменьшения на один час.

**Обоснование:** в соответствии со ст. 95 Трудового кодекса РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При этом, согласно ст. 104 ТК РФ, когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Статьей 91 ТК РФ установлено, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

В соответствии с данной статьей Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 № 588н утвержден Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю (далее - Порядок).

Согласно п. 1 Порядка норма рабочего времени конкретного месяца рассчитывается следующим образом: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и так далее часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном месяце, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Таким образом, при суммированном учете рабочего времени график работы должен быть составлен исходя из нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период, с учетом ее уменьшения на количество часов, на которое сокращается рабочее время в предпраздничные дни, что и имеет место в рассматриваемой ситуации.

На основании изложенного полагаем, что при таком составлении графика работы при суммированном учете рабочего времени организация выполняет требование ст. 95 ТК РФ об уменьшении продолжительности рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, на один час и дополнительно сокращать продолжительность рабочего дня в предпраздничный день на один час для работников с суммированным учетом рабочего времени организации не следует.

## **Задача №2.**

Работодатель обязан уведомлять территориальный орган ФМС России о заключении и прекращении (расторжении) с иностранным гражданином трудового договора в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) этого договора. Распространяется ли данная норма на работников-иностранцев, имеющих статус высококвалифицированных специалистов, граждан Белоруссии или работников, имеющих разрешение на временное проживание или вид на жительство? Предусмотрена ли ответственность за неуведомление?

**Ответ:** По нашему мнению, работодатель обязан в трехдневный срок уведомить территориальный орган ФМС России о заключении и прекращении (расторжении) трудового договора с любым иностранным гражданином, в том числе высококвалифицированным специалистом, гражданином Белоруссии, работником-иностранцем, временно или постоянно проживающим на территории РФ (получившим вид на жительство).

За неисполнение этой обязанности предусмотрена ответственность (штраф для

должностных лиц работодателя в размере от 35 000 до 50 000 руб., для работодателя - от 400 000 до 800 000 руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток. А если правонарушение совершено на территории г. г. Москвы и Санкт-Петербурга, Московской и Ленинградской областей, то для должностных лиц - от 35 000 до 70 000 руб., для юридических лиц и индивидуальных предпринимателей - от 400 000 до 1 000 000 руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток).

**Обоснование:** Работодатель обязан уведомлять территориальный орган ФМС России о заключении и прекращении (расторжении) с иностранным гражданином трудового договора в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения или (прекращения) этого договора (п. п. 2, 8 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее - Закон № 115-ФЗ)). При этом к иностранным гражданам относятся физические лица, не являющиеся гражданами РФ, а также лица без гражданства (п. п. 1, 2 ст. 2 Закона № 115-ФЗ).

Из указанных норм следует, что обязанность уведомить территориальные органы ФМС России не зависит от того:

в визовом или безвизовом порядке прибыл иностранный гражданин;  
является ли иностранный гражданин временно пребывающим, временно или постоянно проживающим (имеющим вид на жительство) на территории РФ;  
имеет ли иностранный работник гражданство государства - участника Евразийского экономического союза (далее - ЕАЭС), в том числе и гражданство Белоруссии.

На наш взгляд, принятое Высшим Советом Сообщества Беларуси и России Решение от 22.06.1996 № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий», действующее в отношении граждан Белоруссии и приравнивающих их при трудоустройстве на территории РФ к гражданам РФ, в рассматриваемой ситуации не может быть основанием для освобождения работодателя от обязанности уведомить территориальные органы ФМС России о заключении (расторжении) трудового договора с гражданином Белоруссии, поскольку такое уведомление не затрагивает права трудящихся мигрантов, носит уведомительный, а не разрешительный характер.

Таким образом, работодатель обязан уведомлять в установленный срок территориальный орган ФМС России о заключении и прекращении (расторжении) трудового договора с любым иностранным гражданином, в том числе:

высококвалифицированным специалистом;  
имеющим гражданство Белоруссии;  
временно проживающим на территории РФ;  
имеющим вид на жительство.

Неуведомление территориального органа ФМС России о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора с иностранным гражданином в установленный срок влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 35 000 до 50 000 руб., а на юридических лиц и индивидуальных предпринимателей - от 400 000 до 800 000 руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток (ч. 3 ст. 18.15, примечание к ст. 18.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях). За те же правонарушения, совершенные в г. Москве или г. Санкт-Петербурге, а также в Московской или Ленинградской областях, могут быть наложены штрафы в повышенном размере. Так, должностные лица могут быть оштрафованы на сумму от 35 000 до 70 000 руб.; а в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей может быть применена ответственность в виде штрафа в размере от 400 000 до 1 000 000 руб. либо более строгая форма наказания -

административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток (ч. 4 ст. 18.15, примечание к ст. 18.1 КоАП РФ).

### **Задача №3.**

В связи с тяжелой экономической ситуацией во избежание дополнительных расходов работодатель решил внести изменения в штатное расписание - изменить названия должностей некоторых работников и установить им зарплату в три раза меньшую, чем была раньше. По мнению работодателя, изменения трудовой функции работников в данном случае не происходит, в связи с чем он вправе применить ст. 74 ТК РФ. Если работники откажутся работать в новых условиях, работодатель планирует уволить их по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работники с действиями работодателя не согласны. Правомерны ли действия работодателя? Какие могут быть последствия, если работодатель реализует свое решение?

**Ответ:** Изменение условий трудового договора в порядке, установленном ст. 74 Трудового кодекса РФ, допускается только в связи с изменением организационных или технологических условий труда, причем обязанность доказать соответствующие изменения возлагается на работодателя. По нашему мнению, желание работодателя снизить размер заработной платы не является изменением организационных или технологических условий труда, в связи с чем применение в отношении работников ст. 74 ТК РФ в данном случае было бы неправомерно. Данной позиции придерживается и Верховный Суд РФ.

**Обоснование:** В п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указывается, что работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановку, увольнение персонала). Таким образом, принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя.

Часть 1 ст. 74 ТК РФ устанавливает, что, в случае когда по причинам, связанным с изменением в том числе организационных условий труда (структурная реорганизация производства), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Порядок введения соответствующих изменений и увольнения работника при отказе работать в новых условиях закреплен в ч. 2 - 5 ст. 74 ТК РФ.

Из приведенных норм права следует, что изменение условий трудового договора в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ, допускается только в случае изменения организационных или технологических условий труда.

При этом для увольнения работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ необходимо также, чтобы работник отказался от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, а работодателем была соблюдена процедура увольнения (уведомление работника о предстоящих изменениях в письменной форме не позднее чем за два месяца, предложение имеющихся вакансий).

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2, разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, необходимо учитывать, что, исходя из ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ, работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или

технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствовании рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не может быть признано законным.

По нашему мнению, снижение заработной платы работника и изменение наименования должности не доказывают изменение организационных или технологических условий труда.

Кроме того, в своем Определении от 16.05.2014 № 5-КГ14-14 Верховный Суд РФ в аналогичной ситуации признал, что при применении работодателем положений ст. 74 ТК РФ запрещается изменение трудовой функции работника, содержание которой определяется в соответствии с ч. 1 ст. 57 ТК РФ, изменение наименования должности в штатном расписании со снижением размера заработной платы безусловно свидетельствует о том, что прежняя трудовая функция не сохранилась. Таким образом, Верховный Суд РФ признал, что в данном случае следует применять не ст. 74 ТК РФ, а увольнять работника по сокращению численности или штата. Учитывая позицию Верховного Суда РФ по данному вопросу, существует вероятность, что при увольнении работников по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ действия работодателя будут признаны неправомерными и работники будут восстановлены на работе.

### 5.3 Вопросы к зачету

1. Предмет трудового права. Сфера действия трудового права в современных условиях.
2. Профессиональная подготовка по направлению службы занятости. Стипендия за период профессиональной подготовки.
3. Сокращенное и неполное рабочее время.
4. Права и обязанности трудоустроенных лиц.
5. Совмещение и совместительство.
6. Правоотношения в сфере правового регулирования труда.
7. Понятие и виды трудового договора.
8. Понятие и виды времени отдыха.
9. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
10. Ученический договор.
11. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.
12. Система трудового права. Система законодательства о труде. Система науки трудового права.
13. Срочный трудовой договор. Особенности заключения и расторжения.
14. Правовое регулирование оплаты труда.
15. Источники трудового права.
16. Порядок заключения трудового договора.
17. Порядок исчисления среднего заработка.
18. Международные нормы как источник трудового права.
19. Содержание трудового договора.
20. Нормы труда, нормы выработки.
21. Значение судебной практики в трудовом праве (на примере постановлений Конституционного суда РФ и решений Верховного суда РФ).
22. Испытание при приеме на работу.
23. Понятие, виды гарантийных и компенсационных выплат.
24. Локальные нормы как источник трудового права.
25. Переводы на другую работу: понятие, виды, правила.
26. Дисциплина труда и трудовой распорядок.

27. Принципы трудового права.
28. Изменение определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
29. Дисциплинарные взыскания: понятие, виды, порядок применения и снятия.
30. Субъекты трудового права: понятие, виды, общая характеристика.
31. Временный перевод на другую работу.
32. Понятие, виды, основания и порядок применения поощрений за успешный труд.
33. Организации как субъекты трудового права.
34. Прекращение трудового договора по инициативе работника.
35. Материальная ответственность в трудовом праве: понятие, виды, отграничение от гражданско-правовой ответственности.
36. Работник как субъект трудового права.
37. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией либо по сокращению численности или штата работников.
38. Случаи полной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю.
39. Безработный как субъект трудового права.
40. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности.
41. Порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю.
42. Работодатель как субъект трудового права.
43. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с неоднократным грубым нарушением работником своих трудовых обязанностей.
44. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.
45. Роль профсоюзов в правовом регулировании труда.
46. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности.
47. Трудовые споры: понятие и виды.
48. Дополнительные основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в отношении руководителя, его заместителя и главного бухгалтера.
49. Понятие и содержание института охраны труда в трудовом праве.
50. Коллективный договор: понятие и стороны.
51. Прекращение трудового договора в связи с призывом работника на военную службу.
52. Федеральная инспекция труда: статус и основные полномочия.
53. Коллективные соглашения: понятие и виды.
54. Прекращение трудового договора в связи с осуждением работника.
55. Учет и порядок проведения расследования несчастного случая на производстве.
56. Порядок подготовки и заключения коллективного договора.
57. Прекращение трудового договора в связи с восстановлением работника, ранее выполнявшего эту работу.
58. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
59. Содержание коллективного договора и его структура.
60. Прекращение трудового договора при наступлении чрезвычайных обстоятельств.
61. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
62. Прекращение трудового договора при нарушении правил приема на работу.
63. Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые судом.
64. Ответственность по законодательству о коллективных договорах и соглашениях.
65. Прекращение трудового договора в связи с переводом работника на другую работу.
66. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
67. Понятие социального партнерства в сфере труда. Органы социального партнерства.

68. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы.
69. Понятие коллективного трудового спора.
70. Формы социального партнерства.
71. Расторжение срочного трудового договора.
72. Порядок разрешения коллективного трудового спора.
73. Ответственность сторон социального партнерства.
74. Трудовая книжка.
75. Забастовка: понятие, порядок организации и проведения.
76. Занятость и категории занятого населения по законодательству РФ.
77. Понятие и виды рабочего времени.
78. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.
79. Пособие по безработице: понятие, размеры, порядок назначения и выплаты.
80. Сверхурочные работы: понятие, случаи и порядок проведения.
81. Система органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.