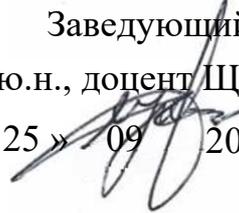


Государственное образовательное учреждение
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»
Институт государственного управления, права и социально-гуманитарных
наук

Кафедра предпринимательского и трудового права

Утверждаю:
Заведующий кафедрой
к.ю.н., доцент Щукина Н.В.
« 25 » 09 2021 г.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
«ТРУДОВОЕ ПРАВО»

Направление: 40.03.01 -
Юриспруденция

профиль подготовки:

Государственно-правовой

квалификация (степень) выпускника:
бакалавр

Разработала:
Ст. преподаватель
Н.А. Шеленга



г. Тирасполь – 2021

Паспорт фонда оценочных средств по учебной дисциплине «Трудовое право»

1. В результате изучения дисциплины «Трудовое право» студент должен:

1.1. Знать:

- основные положения трудового права;
- предмет и метод правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений;
- порядок заключения коллективных договоров, социально-партнерских соглашений и их содержание;
- правовое регулирование обеспечения занятости и трудоустройства;
- понятие, виды, содержание, порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;
- правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха;
- правовое регулирование меры оплаты за труд;
- вопросы материальной ответственности сторон трудового договора;
- правовое регулирование охраны труда; надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде;
- порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Уметь:

- оперировать юридическими понятиями и категориями в области трудового права;
- анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудо-правовые отношения;
- анализировать, толковать и правильно применять трудо-правовые нормы;
- принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством;
- осуществлять правовую экспертизу нормативных актов;
- давать квалифицированные юридические заключения и консультации по трудовому праву.

1.3. Владеть:

- юридической терминологией в области трудового права;
- навыками работы с трудовым законодательством;
- навыками анализа различных правовых явлений в области трудового права, юридических фактов, трудово-правовых норм и трудовых отношений; анализа правоприменительной и правоохранительной практики в области трудового права; разрешения правовых проблем и коллизий в трудовом праве; реализации трудо-правовых норм.

2. Программа оценивания контролируемой компетенции:

Текущая аттестация	Контролируемые разделы (темы) дисциплины и их наименование	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Темы 1-4 Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права. Тема 2. Источники трудового права. Тема 3. Принципы трудового права. Тема 4. Система правоотношений трудового права.	ПК-5; ПК-7; ПК-8; ПК-9	Собеседование, кейс-задачи, дискуссия, полемика, доклад, сообщение, тест
2.	Темы 5-7 Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда. Тема 6. Коллективные договоры и соглашения. Тема 7. Правовой статус профсоюзов в сфере труда.	ПК-5; ПК-7; ПК-8; ПК-9	Кейс-задачи, тесты, доклад, сообщение, реферат, деловая игра, творческое задание
3.	Темы 8-10 Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства Тема 9. Трудовой договор Тема 10. Персональные данные работника	ПК-5; ПК-7; ПК-8; ПК-9	Кейс-задачи, тесты, доклад, сообщение, реферат, ролевая игра, творческое задание, портфолио
4.	Темы 11-12 Тема 11. Правовое регулирование рабочего времени. Тема 12. Правовое регулирование времени отдыха.	ПК-5; ПК-7; ПК-8; ПК-9	Кейс-задачи, тесты, доклад, сообщение, творческое задание
5.	Тема 13-14 Тема 13. Оплата и нормирование труда. Тема 14. Гарантии и компенсации	ПК-5; ПК-7; ПК-8; ПК-9	Кейс-задачи, тесты
6.	Тема 15-18 Тема 15. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность Тема 16. Правовое регулирование охраны	ПК-5; ПК-7; ПК-8; ПК-9	Кейс-задачи, тесты, доклад, сообщение, реферат, деловая игра, творческое задание

	труда Тема 17. Материальная ответственность сторон трудового договора Тема 18. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации		
7.	Тема 19 Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	ПК-5; ПК-7; ПК-8; ПК-9	Кейс-задачи, тесты, доклад, сообщение, реферат, деловая игра, творческое задание
8.	Тема 20-21 Тема 20. Защита трудовых прав. Тема 21. Трудовые споры	ПК-5; ПК-7; ПК-8; ПК-9	Кейс-задачи, тесты, ролевая игра, творческое задание
9.	Тема 22 Международно-правовое регулирование труда	ПК-5; ПК-7; ПК-8; ПК-9	Тесты, доклады, рефераты, дискуссия, дебаты
Промежуточная аттестация	Темы 1-22	ПК-5; ПК-7; ПК-8; ПК-9	Устный ответ на вопросы билета

3. Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим критериям:

Оценка «5» (отлично) ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;
- точно используется терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
- допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

Оценка «4» (хорошо) ставится, если:

- вопросы излагаются систематизированно и последовательно;
- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;
- продемонстрировано усвоение основной литературы.

– ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «3» (**удовлетворительно**) ставится, если:

- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;
- усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;
- имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;
- при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение основной литературы.

Оценка «2» (**неудовлетворительно**) ставится, если:

- не раскрыто основное содержание учебного материала;
- обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;
- допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов;
- не сформированы компетенции, умения и навыки.

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Государственное образовательное учреждение

«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Институт государственного управления, права и социально-гуманитарных наук

Кафедра предпринимательского и трудового права

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля (по темам)

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

1. Что такое труд и какова его роль в обществе?
2. Дайте понятие и соотношение общественной и технической организации труда.
3. В чем различие самостоятельного и несамостоятельного (наемного) труда?
4. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
5. Почему трудовое право называют социальным правом?
6. Какие отношения тесно связаны с трудовыми?
7. В чем заключаются особенности метода трудового права?
8. В чем проявляется единство и дифференциация трудового права?
9. Охарактеризуйте место трудового права в системе отраслей права.
10. Что составляет систему трудового права и трудового законодательства?
11. Какова основная роль современного трудового права?
12. Назовите и раскройте содержание основных функций трудового права на современном этапе.
13. Назовите критерии отграничения трудового права от смежных отраслей права.
14. Постарайтесь сформулировать основные тенденции развития трудового права на современном этапе.

Тестовые задания.

1. Завершите определение.
Трудовым правом называется одна из важнейших отраслей права, регулирующая...
 - а) трудовые отношения между работниками и работодателями.
 - б) трудовые отношения между работниками и работодателями и другие непосредственно с ними связанные, производные от трудовых, отношения.
 - в) отношения по эксплуатации чужого труда на основании трудового договора.
2. Целями трудового законодательства являются...
 - а) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан.

- б) создание благоприятных условий труда.
- в) защита прав и интересов работников.
- г) защита прав и интересов работодателей.
- д) защита прав и интересов органов государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.

3. Согласно ст.1 ТК ПМР основными задачами трудового законодательства являются...

- а) создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.
- б) создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- в) правовое регулирование личных неимущественных отношений;
- г) правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- д) контроль над трудовыми отношениями;
- е) перевод правовых норм в конкретные юридические права и обязанности субъектов трудовых правоотношений.

4. это основные направления воздействия правовых норм на поведение (сознание, волю) людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства.

- а) функции трудового права;
- б) нормы трудового права;
- в) институты трудового права;
- г) цели трудового права.

5. Выделите функции, которые выполняет трудовое право.

- а) регулятивная;
- б) охранительная;
- в) социальная;
- г) защитная;
- д) хозяйственно-производственная;
- е) воспитательная;
- ж) развитие производственной демократии;
- з) представительная;
- и) обеспечительная.

6. Сопоставьте название функции и ее содержание.

- 1) Социальная функция
- 2) Защитная функция
- 3) Хозяйственно-производственная
- 4) Воспитательная
- 5) Функция социального партнерства

- а) выражается в установлении нормального уровня условий труда, непрерывном его повышении договорным методом, в надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда, в порядке разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и восстановлении нарушенных трудовых прав.
- б) отражается в нормах по содействию занятости, реализации свободы труда и права на труд и других трудовых прав, в нормах по обеспечению безопасных условий труда, охраны труда, ограничению рабочего времени, меры труда, оплаты труда, компенсаций и т.д.
- в) отражается в нормах о поощрениях, стимулировании высокопроизводительного труда, а также в нормах о дисциплинарной и материальной ответственности за ущерб, причиненный по вине работника производству или работнику по вине работодателя.
- г) проявляется в нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов, стимулированию качественной и производительной работы, в нормах трудовой дисциплины.
- д) выражается в нормах о праве работников на участие в управлении организацией, о правах и гарантиях деятельности профсоюзов, и дополнительных юридических гарантиях права на труд для представителей работников, профсоюзов, коллективов работников.

7. Трудовые отношения характеризуются следующими чертами:

- а) прием работника закрепляется юридическим фактом (например, трудовым договором);
- б) работодатель обязан выплачивать вознаграждения по итогам года;
- в) работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;
- г) с работником заключается договор о полной материальной ответственности.

8. Перечислите признаки метода трудового права:

- а) своеобразие способов защиты трудовых прав и обязанностей;
- б) участие в регулировании трудовых отношений работников и их представителей;
- в) своеобразие выполнения трудовых обязанностей по договору;
- г) сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования.

9. Система трудового права состоит из...

- а) из законодательства по трудовому праву;
- б) из сферы действия нормативно-правовых актов о труде по кругу лиц;
- в) из общей и особенной частей;
- г) из принципов трудового права.

Задачи

Задача 1.

С гражданином Сидоровым завод заключил договор на 1 месяц по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц по окончании работы Сидоров потребовал кроме оговоренной оплаты выдать ему компенсацию за неиспользованный отпуск.

Правомерно ли его требования? В каких отношениях с заводом находился Сидоров?

Задача 2.

Военнослужащий обратился с заявлением к командированию, в котором просил компенсировать сверхурочную работу повышенной оплатой или предоставлением другого

времени отдыха. В удовлетворении заявления было отказано в связи с тем, что на военнослужащих трудовое законодательство не распространяется.

Соответствует ли данный вывод законодательству?

Задача 3.

Директор школы №81 заключил с гражданином Козловым соглашение, в соответствии с которым Козлов в течение двух месяцев должен произвести остекление окон в школе. По окончании работы Козлов предъявил дополнительные требования: во-первых, увеличить оплату (так как работал в выходные дни, за что положена повышенная оплата) и, во-вторых, оплатить больничный лист (так как во время работы болел 10 дней).

Какие отношения возникли в данном случае? Какой отраслью права регулируются возникшие отношения?

Задача 4.

Никольский работает заместителем главного механика в АО «Машиностроитель» и имеет 80 обыкновенных акций этой организации.

В каких отношениях состоит он с акционерным обществом и какой (какими) отраслью (отраслями) права они регулируются?

Задача 5.

Антонова заключила контракт с УВД г.Тирасполь сроком на 5 лет, в соответствии с которым она должна выполнять обязанности дознавателя и ей присваивается звание младшего лейтенанта.

Какие возникли отношения и чем они регламентируются?

Задача 6.

Карпов, будучи специалистом по радиоэлектронике, заключил контракт с воинской частью №5485, и в соответствии с которым ему присвоено звание старшего лейтенанта и он возглавил службу по ремонту электронной аппаратуры. Срок контракта – 5 лет.

Определите характер возникших отношений.

Задача 7.

Борисов отбывает наказание в виде лишения свободы и работает в колонии кочегаром.

Какая отрасль права регулирует его труд?

Задача 8.

При проверке правильности уплаты налогов фирмой «Салют» налоговыми инспекторами был установлен тот факт, что фирма своевременно не перечисляет в бюджет единый социальный налог.

Входят ли отношения между налоговыми органами и работодателями в предмет трудового права?

Задача 9.

В коллективном договоре организации предусматривалось, что работодатель имеет право сокращать продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам,

появившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и вследствие этого отстраненным от работы.

Могут ли трудовые отношения регулироваться коллективным договором? Возможно ли включение в коллективные договоры условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный ТК?

Задача 10.

Коммерческая организация в трудовых договорах со своими работниками предусматривает условие, что работник в случае досрочного расторжения трудового договора по собственной инициативе вправе в течение года после прекращения трудовых отношений трудоустроиваться в другие организации с аналогичным профилем работы.

Оцените правомерность такого условия трудового договора.

Тема 2. Источники трудового права

1. Определите понятие и систему источников трудового права и их виды.
2. Какова юридическая сила источников трудового права и какое значение в этом качестве придается Конституции ПМР?
3. В каких статьях Конституции ПМР закреплены основные трудовые права и свободы человека в сфере труда? Назовите и охарактеризуйте их.
4. В каких статьях ТК ПМР установлены основные права и обязанности работника и работодателя?
5. В чем вы усматриваете роль Трудового кодекса ПМР в урегулировании отношений сферы труда?
6. Каково соотношение государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений и как это отражено в ТК ПМР?
7. Дайте понятие коллективного договора, соглашений, определите их значение и место в системе источников трудового права.
8. Что такое локальные нормативные акты, какие акты вам известны, назовите их отличительные черты, порядок их принятия и определите их место в системе источников трудового права?
9. Каково значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства? Являются ли они источниками трудового права?
11. Раскройте действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве, уточните действие коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.
12. Как действует трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права по кругу лиц?
13. Определите единство и дифференциацию правового регулирования трудовых отношений, в том числе уточните, каково соотношение общих и специальных норм.

Тестовые задания.

1. Источниками трудового права являются:
 - а) указы Президента ПМР;
 - б) Конституция ПМР;
 - в) Трудовой кодекс ПМР;

- г) трудовой договор;
- д) постановления Пленума Верховного Суда ПМР;
- е) коллективный договор.

2. Распределите источники трудового права по юридической силе:

- а) законы ПМР;
- б) указы Президента ПМР;
- в) Конституция ПМР;
- г) Трудовой кодекс ПМР.

3. Укажите категорию лиц, на которых распространяется действие трудового законодательства:

- а) лица, работающие по договорам гражданско-правового характера;
- б) члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций;
- в) военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;
- г) лица, заключившие трудовой договор с обществом с ограниченной ответственностью.

4. Форма выражения государственной воли, направленная на регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений,- это источник трудового права в ... смысле.

- а) материальном;
- б) культурном;
- в) юридическом;
- г) экономическом.

5. Источником трудового права ПМР может выступать ...

- а) правовой обычай;
- б) юридический прецедент;
- в) нормативный акт.

6. Ст. 255 Трудового кодекса ПМР, запрещающая направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, представляет собой ...

- а) норму-принцип;
- б) норму-дефиницию;
- в) норму-льготу.

7. Ст. 285 Трудового кодекса ПМР, содержащая запрет на установление испытания при приеме на работу на срок до двух месяцев, представляет собой ...

- а) норму-принцип;
- б) норму-дефиницию;
- в) норму-приспособление;
- г) норму-изъятие.

8. Ст. 269 Трудового кодекса ПМР, закрепляющая, что руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с ТК, другими законами и иными нормативными

правовыми актами ПМР, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. Руководитель организации, представляет собой ...

- а) норму-изъятие;
- б) норму-льготу;
- в) норму-принцип;
- г) норму-дефиницию.

9. Ст. 33 Конституции ПМР закрепляет ...

- а) принцип свободы труда;
- б) право на равный доступ к государственной службе;
- в) право объединяться в профессиональные союзы;
- г) право на защиту от безработицы;
- д) право на образование;
- е) право на судебную защиту.

Задание для работы с нормативными правовыми актами

1. Какие статьи Конституции ПМР направлены на регулирование трудовых правоотношений. Приведите нормативные акты, позволяющие обосновать развитие конституционных положений в законодательстве о труде ПМР.

2. Являются ли источниками трудового права: нормативные акты о труде Союза ССР; Гражданский кодекс ПМР; акты профсоюзных органов; приказы, распоряжения руководителя организации; акты судебных органов; трудовой договор. Обоснуйте свой ответ.

3. Найдите положения в ТК ПМР, которые:

- могут конкретизироваться работником (работниками) по соглашению с работодателем;
- отсылают к другим нормативным актам о труде;
- применяются по усмотрению работодателя;
- в настоящее время не действуют.

4. Приведите примеры общего и специального в правовом регулировании:

- 1) порядка заключения трудового договора;
- 2) оснований расторжения трудового договора;
- 3) рабочего времени и времени отдыха;
- 4) мер поощрений и дисциплинарных взысканий.

Обоснуйте свой ответ со ссылками на положения ТК ПМР и иных нормативных правовых актов.

5. Приведите примеры, когда Пленум Верховного Суда ПМР, разъясняя нормы трудового права, давал их расширительное или ограничительное толкование.

Что такое «оценочные» понятия в трудовом праве? Какова роль и значение судебной практики в развитии трудового законодательства?

Тема 3. Принципы трудового права

1. Определите значение и сформулируйте понятие основных принципов трудового права.

2. Каково соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми (общими) принципами права и межотраслевыми принципами?
3. В каких статьях Конституции ПМР закреплены межотраслевые и отраслевые принципы в сфере труда?
4. Каково значение общепризнанных принципов и норм международного права, конвенций и рекомендаций МОТ в формировании и развитии основных принципов трудового права?
5. В каких статьях ТК ПМР отражены основные принципы трудового права, его институтов? Дайте их общую характеристику.
6. Раскройте содержание принципов свободы труда, включая право на труд, а также запрещения дискриминации, принудительного труда и других основных принципов трудового права.
7. На примере норм ТК ПМР приведите известные Вам основные принципы и соответствующие им гарантийные нормы.

Тестовые задания

1. В какой из указанных норм права реализуется принцип свободы труда?
 - а) в ст. 78 Трудового кодекса ПМР - увольнение по соглашению сторон;
 - б) в ст. 80 Трудового кодекса ПМР - увольнение по инициативе работника;
 - в) в ст. 81 Трудового кодекса ПМР - увольнение по инициативе работодателя;
 - г) в ст. 83 Трудового кодекса ПМР - увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

2. Принцип свободы труда по сфере его действия является:
 - а) общеправовым;
 - б) межотраслевым;
 - в) отраслевым;
 - г) внутриотраслевым (конкретного института отрасли).

3. Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве представляет собой:
 - а) общеправовым;
 - б) межотраслевым;
 - в) отраслевым;
 - г) внутриотраслевым (конкретного института отрасли).

4. Какой недобровольный труд не является принудительным.
 - а) работа, обусловленная законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
 - б) производственная практика;
 - в) сверхурочная работа без согласия работника;
 - г) требование работодателя исполнить работу, угрожающую жизни или здоровью работников.

5. Трудовой Кодекс ПМР содержит принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений:
 - а) законность;
 - б) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
 - в) равенство перед законом и судом;

- г) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- д) социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иного непосредственно связанных с ними отношений.

6. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда провозглашает следующие принципы, соблюдение которых обязательно для всех государств-членов МОТ:

- а) принцип свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров;
- б) принцип упразднения всех форм принудительного труда;
- в) принцип запрещения детского труда;
- г) принцип недопущения дискриминации в области труда и занятий;
- д) принцип равного вознаграждения за равный труд.

7. Право на труд было впервые провозглашено как важнейшее международно признанное право человека

- а) во Всеобщей Декларации прав человека 1948г.;
- б) в Международном Пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966г.;
- в) в Международном Пакте о гражданских и политических правах 1966г.

8. Принудительный (обязательный) труд запрещен впервые отдельной строкой

- а) во Всеобщей Декларации прав человека 1948г.;
- б) в Международном Пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966г.;
- в) в Международном Пакте о гражданских и политических правах 1966г.

9. Какие виды принудительного труда допускает Конвенция МОТ №29 «О принудительном труде»?

- а) работа, требуемая в силу законов об обязательной военной службе и применяемая для работ чисто военного характера;
- б) работа, являющаяся частью обычных гражданских обязанностей;
- в) работа, требуемая в силу судебного приговора при условии, что эта работа будет производиться под надзором и контролем государственных властей и указанное лицо не будет передано в распоряжение частных лиц или хозяйственных товариществ;
- г) работа, необходимость которой вызвана чрезвычайными (непреодолимыми) обстоятельствами;
- д) мелкие работы для пользы коллектива, если его представители могут высказать свое мнение относительно целесообразности таких работ.

10. Согласно Конвенция МОТ №29 «О принудительном труде» максимальный срок привлечения к принудительному труду составляет

- а) 30 дней в году;
- б) 60 дней в году;
- в) 90 дней в году;
- г) 120 дней в году.

11. Какие виды принудительного труда специально запрещает Конвенция МОТ №102 «Об упразднении принудительного труда»?

- а) в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- б) в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития страны;
- в) в качестве средства для поддержания трудовой дисциплины;
- г) в качестве средства наказания за участие в забастовке;
- д) в качестве меры дискриминации по признакам расовой, национальной, социальной принадлежности, вероисповедания и религиозной принадлежности.

12. В каком европейском акте содержится положение о запрещении принудительного труда?

- а) в Европейской социальной Хартии;
- б) в Европейской Конвенции о защите прав человека и основных свобод
- в) в Европейской Хартии об основных социальных правах трудящихся.

Задачи

Задача 1.

Работник обжаловал в суде график отпусков, указав, что в связи с предоставлением женщине очередного отпуска перед отпуском по беременности и родам, нарушено его право на использование отпуска в летнее время. Свое заявление работник мотивировал ссылкой на ст.17 Конституции ПМР, гарантирующую равенство прав и обязанностей независимо от пола.

Каково соотношение общих и отраслевых принципов? Подлежат ли требования работника удовлетворению?

Задача 2.

Директор фабрики решил избавиться от мешавшей ему первичной профсоюзной организации. С этой целью он по одному вызывал к себе работников фабрики и предлагал на выбор написать одно из следующих заявлений: 1) заявление о выходе из профсоюза либо 2) заявление об увольнении по собственному желанию. Один из работников обратился в суд за защитой нарушенных прав.

Руководствуясь законом, определите какие принципы трудового права были нарушены директором фабрики.

Задача 3.

Работник использовал время отдыха, равное отработанному им в выходные дни. Работодатель привлек работника к дисциплинарной ответственности, так как время отдыха не было с ним согласовано. Хотя работник письменно предупредил работодателя об использовании времени отдыха.

Дайте оценку действиям работника и работодателя, исходя из принципов трудового права.

Задача 4.

Профсоюз обратился к работодателю с заявлением об устранении нарушений прав своего члена, в частности права на получение премии. Работодатель отказал в удовлетворении заявления профсоюза, поскольку работник не обращался к нему с заявлением о выплате премии.

Допустил ли работодатель нарушение норм-принципов?

Задача 5.

На первом заседании комиссии по заключению коллективного договора стороны договорились о круге вопросов, которые подлежат рассмотрению и включению в коллективный договор. Через месяц после начала переговоров профсоюзный комитет предложил включить в коллективный договор норму, усиливающую ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Однако члены комиссии, представляющие работодателя, ответили отказом, указав на то, что круг обсуждаемых вопросов уже согласован сторонами. Профком продолжал настаивать на своем, ссылаясь на принципы трудового права.

В роли юриста профкома назовите эти принципы.

Задача 6.

В газете было опубликовано распоряжение главы госадминистрации «О координации работы студентов и учащихся на уборке урожая». В документе оговаривалась обязанность студентов и учащихся участвовать в реализации договоров между соответствующими учебными заведениями и сельскохозяйственными организациями.

Отвечает ли это принципам трудового права?

Задача 7.

Крупный химический комбинат является градообразующим предприятием. Практически при выполнении всех основных видов работ на комбинате запрещено применение женского труда. К мэру города поступило обращение женских организаций, в котором констатировалось, что такая ситуация является дискриминирующей.

Так ли это, на Ваш взгляд? Поясните свою позицию.

Тема 4. Система правоотношений трудового права

1. Определите систему правоотношений трудового права и назовите ее особенности.
2. Дайте понятие трудового правоотношения, раскройте его особенности и отличительные признаки.
3. Определите субъекты трудового правоотношения.
4. Каково содержание трудового правоотношения?
5. Охарактеризуйте основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
6. Определите трудовой договор и сложные юридические (фактические) составы как основания возникновения трудовых правоотношений.
7. Дайте общую характеристику правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями (или производных от них):
по организации труда и управлению трудом;
по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

- по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников у данного работодателя;
- по трудоустройству;
- по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- по рассмотрению трудовых споров.
8. Охарактеризуйте работодателя как субъекта трудового права.
9. Каковы основные права и обязанности работодателя?
10. Дайте характеристику работнику как субъекту трудового права.
11. Назовите основные права и обязанности работника.

Тестовые задания

1. Непосредственно связанными с трудовыми отношениями являются отношения по ...
- а) организации труда и управлению трудом
 - б) разрешению трудовых споров
 - в) надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда)
 - г) дисциплинарной ответственности работников
 - д) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда
 - е) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений
 - ж) все перечисленные виды отношений
2. Отношения по трудоустройству у данного работодателя ... трудовым (ые) отношениям (я).
- а) предшествуют
 - б) сопутствуют
 - в) сменяют
3. Ученические отношения ... трудовым (е) отношениям (я).
- а) только предшествуют
 - б) только сопутствуют
 - в) только сменяют
 - г) и предшествуют, и сопутствуют
4. Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров ... трудовым (е) отношениям (я).
- а) только предшествуют
 - б) только сопутствуют
 - в) только сменяют
 - г) как предшествуют, так и сопутствуют
 - д) как сопутствуют, так и сменяют
 - е) и предшествуют, и сопутствуют, и сменяют

5. Отношения по организации труда и управлению трудом ... трудовым (е) отношениям (я).

- а) только предшествуют
- б) только сопутствуют
- в) только сменяют
- г) как предшествуют, так и сопутствуют
- д) как сопутствуют, так и сменяют
- е) и предшествуют, и сопутствуют, и сменяют

6. Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) являются

- а) только предшествующими трудовым отношениям
- б) только сопутствующими трудовым отношениям
- в) как предшествующими, так и сопутствующими трудовым отношениям
- г) только сменяющими трудовые отношения
- д) и предшествующими, и сопутствующими, и сменяющими трудовые отношения

7. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда ... трудовым (е) отношениям (я).

- а) только предшествуют
- б) только сопутствуют
- в) только сменяют
- г) как предшествуют, так и сопутствуют
- д) как сопутствуют, так и сменяют
- е) и предшествуют, и сопутствуют, и сменяют

8. Отношения по разрешению индивидуальных трудовых споров ...

- а) только предшествуют трудовым отношениям
- б) только сопутствуют трудовым отношениям
- в) как предшествуют, так и сопутствуют трудовым отношениям
- г) только сменяют трудовые отношения
- д) предшествуют, сопутствуют и сменяют трудовые отношения

9. Организация заключила с Петровым соглашение о ремонте электрической проводки с оплатой по окончании работы. Его отношения регулируются нормами права ...

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

10. Дополните: «Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату ... (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором».

11. Стороны трудовых отношений ...

- а) юридически равны и абсолютно свободны в процессе труда
- б) экономически и юридически равны и абсолютно свободны в процессе труда
- в) юридически равны при заключении трудового договора и подчиняются в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка
- г) экономически и юридически равны и подчиняются в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка

12. Работодателем может быть:

- а) только физическое лицо
- б) только юридическое лицо
- в) физическое либо юридическое лицо

Задачи

Задача 1.

Определите, могут ли быть работодателями следующие лица:

- профсоюзные, политические, иные общественные организации;
- филиалы и представительства либо иные обособленные структурные подразделения организации;
- частные нотариусы;
- религиозные организации.

Задача 2.

Овчинников заключил договор с администрацией стадиона «Динамо», по которому его бригада обязалась привести в порядок футбольное поле. Работа длилась 14 дней. По окончании работы, во время расчета, Овчинников потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочные работы. Однако администрация отказалась, ссылаясь на то, что в договоре условие об оплате сверхурочных работ не было предусмотрено.

Как решить спор между Овчинниковым и администрацией стадиона? Какова природа возникших отношений?

Задача 3.

При проверке соблюдения финансовой и штатной дисциплины в одной из строительных организаций было установлено, что вопреки штатному расписанию в аппарате имеется юрисконсульт - член коллегии адвокатов, обслуживающий данную организацию по договору между этой организацией и юридической консультацией и, кроме того, отдельные работы по переписке документов сдаются машинисткам, работающим на дому. В каких правоотношениях со строительной организацией находятся адвокат и машинистки?

Задача 4.

ООО «Авангард» заключило договор с гражданкой Шалимовой, согласно которому она предоставила часть своего жилого дома под магазин за определенную плату. Одновременно в договоре было обусловлено, что Шалимова обязуется убирать

помещение, выделенное под магазин, за что ООО «Авангард» будет выплачивать ей ежемесячно по 2000 руб. Спустя год Шалимова потребовала выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, либо предоставить ей отпуск.

В каких правоотношениях находится Шалимова с ООО «Авангард»? Законны ли требования Шалимовой?

Задача 5.

15-летний Воробьев поступил на работу в качестве ученика слесаря. Его отец потребовал от директора завода увольнения своего сына, так как тот поступил на работу вопреки запрету родителей. Семья материально обеспечена, и подросток, как заявил отец Воробьева, должен учиться в дневной общеобразовательной школе, тем самым получить среднее образование. Вызванный в кабинет директор завода Воробьев заявил отцу и директору завода, что он желает приобрести рабочую квалификацию и намеревается продолжать учебу, поступив в вечернюю (сменную) общеобразовательную школу.

Как должен поступить директор завода? Могут ли родители потребовать прекращения трудовых правоотношений с их несовершеннолетними детьми?

Задача 6.

Для подготовки проекта новых правил внутреннего трудового распорядка предприятия его руководитель пригласил адвоката одной из юридических консультаций, поручив ему подготовить и представить проект на утверждение конференции трудового коллектива.

Вправе ли работодатель назначить своим представителем перед трудовым коллективом лицо, не являющееся работником данного предприятия? Каковы полномочия работодателя при назначении своего представителя?

Задача 7.

Анисимова была принята в члены ООО «Кедр» на основе договора о сотрудничестве. В течение полутора лет она работала в должности секретаря-референта, подчинялась внутреннему трудовому распорядку, ей был оплачен больничный лист и отпуск. По истечении полутора лет Анисимова решила уволиться по собственному желанию, ей была возвращена незаполненная трудовая книжка и сообщено, что она исключена из членов ООО «Кедр». Анисимова обратилась в суд с заявлением об установлении факта трудовых отношений и внесении записи в трудовую книжку.

Какое решение должен принять суд, какие юридически значимые обстоятельства он должен выяснить? Чем отличается правовой статус работника и лица, работающего по гражданско-правовому договору? Возможно ли досудебное рассмотрение этого спора?

Задача 8.

АО «Три кита» одним из дополнительных видов деятельности решило избрать проведение ремонтных работ, причем ремонт будут осуществлять не штатные работники, а специально приглашенная бригада. Оплата их труда будет осуществляться в виде процента от прибыли за проведенные ремонтные работы. Договор был заключен с руководителем бригады, однако работники бригады потребовали заключение с каждым из них индивидуального трудового договора.

Является ли бригада субъектом трудовых отношений? В каких собственно трудовых или смежных отношениях они состоят?

Задача 9.

Работник заключил трудовой договор с бригадой, в которой трудился бетонщиком. Однако денег за выполненную работу не получил. В связи с этим работник обратился в суд с иском о взыскании заработной платы. Суд отказал работнику в иске ввиду того, что бригада не является субъектом трудового права.

Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задача 10.

Работник в течение месяца выполнял в организации трудовую функцию водителя. Однако трудовой договор с ним не заключался, приказ о приеме на работу не издавался. В получении заработной платы работнику было отказано. Работник обратился в государственную инспекцию труда с заявлением о взыскании заработной платы. Руководитель организации возражал против удовлетворения требований работника, так как к работе его допустил заведующий гаражом, который не является субъектом, принимающим решение о заключении трудового договора. В связи с чем руководитель просил взыскать заработную плату с заведующего гаражом. Правовой инспектор в удовлетворении заявления работника отказал и предложил ему обратиться в суд с иском к заведующему гаражом о взыскании заработной платы.

Правомерны ли действия государственного инспектора труда?

Задача 11.

Гражданин трудился у частного лица в качестве водителя автомобиля, трудовой договор с ним не заключался. По окончании работы ему было отказано в выплате компенсации за неиспользованный отпуск. Работник обратился с заявлением в государственную инспекцию труда. Государственный инспектор труда в удовлетворении заявления отказал, так как частное лицо не зарегистрировано в органах местного самоуправления в качестве работодателя, поэтому оно не может быть признано субъектом трудового права.

Правомерно ли решение государственного инспектора труда?

Задача 12.

Военнослужащий обратился в суд с иском о выплате задержанной суммы денежного довольствия, рассчитанные с учетом коэффициента инфляции, за весь период просрочки выплаты. Суд в удовлетворении заявления отказал, так как между военнослужащим и воинской частью возникли административные, а не трудовые отношения. Поэтому нормы трудового права к ним не могут быть применены.

Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задача 13.

Работодатель обратился в государственную инспекцию труда с заявлением о даче заключения о правомерности отказа работника от выполнения сверхурочных работ. Государственная инспекция труда в удовлетворении заявления отказала, так как не имеет полномочий по оценке действий работника и может лишь выдать предписание об устранении нарушений работодателю.

Правомерен ли отказ инспекции труда?

Задача 14.

Работник заключил с организацией договор на два месяца, в течение которых он должен составить бухгалтерский отчет. По истечении срока договора работник потребовал компенсации за 4 дня отпуска. Работодатель работнику отказал, посчитав, что между ним и работником возникли гражданские отношения, к которым нормы трудового права не могут быть применены. Правомерен ли отказ работодателя?

Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда

1. Раскройте понятие социального партнерства и охарактеризуйте его систему.
2. Какие основные принципы социального партнерства Вам известны?
3. Какие формы социального партнерства Вы знаете?
4. Кто является представителями работников в системе социального партнерства?
Назовите специальные гарантии в области социально-трудовых отношений для выборных представителей работников.
5. Раскройте представительскую функцию профессиональных союзов в социально-партнерских отношениях.
6. Кто является представителями работодателей на различных уровнях социального партнерства?
7. Какие нормативные правовые акты определяют правовое положение представителей работодателей?
8. Каково значение и порядок проведения коллективных переговоров?
9. Каков предмет коллективных переговоров?
10. Кто выступает участниками коллективных переговоров? Каков их правовой статус (права, обязанности, ответственность)?

Тестовые задания.

1. Социальное партнерство - это:
 - а) система взаимоотношений работников и работодателей в лице их представителей, органов власти по согласованию интересов сторон социального партнерства;
 - б) система взаимоотношений между работниками и работодателями в сфере труда по согласованию интересов сторон социального партнерства;
 - в) система взаимоотношений между работниками и работодателями в лице их представителей по согласованию интересов сторон социального партнерства.
2. Сторонами социального партнерства являются:
 - а) работники и работодатели;
 - б) работники и работодатели в лице их представителей;
 - в) работники и работодатели в лице их представителей, органы соответствующего уровня власти.
3. Укажите количество уровней социального партнерства:
 - а) 3;
 - б) 5;
 - в) 6.

4. Кто осуществляет представительство от работодателей при заключении коллективного договора?

- а) руководитель организации;
- б) руководитель организации или уполномоченные им лица;
- в) объединение работодателей.

5. Кто осуществляет представительство работников при заключении соглашения?

- а) соответствующие профсоюзы, их территориальные организации и соответствующие им объединения;
- б) представители первичных профсоюзных организаций;
- в) представители, избираемые работниками.

6. На каком уровне образуется трехсторонняя комиссия, в состав которой входят представители республиканских объединений работодателей?

- а) на территориальном;
- б) на отраслевом;
- в) на республиканском.

7. Имеют ли право представители работников отказаться от ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора, если получили письменное уведомление от работодателя о начале коллективных переговоров?

- а) имеют в случае, если не истек срок договора;
- б) имеют, если условия коллективного договора устраивают работников;
- в) не имеют права отказаться от ведения коллективных переговоров.

8. Каким документом оформляется процесс урегулирования разногласий при заключении коллективного договора?

- а) протоколом разногласий;
- б) актом;
- в) приказом или распоряжением работодателя.

9. В течение какого срока сторона, получившая предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры?

- а) в течение 3 дней;
- б) в течение 5 дней;
- в) в течение 7 дней;
- г) в течение 10 дней.

10. Как формируется единый представительный орган работников для ведения коллективных переговоров?

- а) на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза;
- б) на равноправной основе;
- в) по усмотрению сторон коллективных переговоров;
- г) по приказу работодателя;

д) по взаимному согласию профсоюзных органов, формирующих единый представительный орган.

Задачи.

Задача 1.

В АО работает 453 человека, 286 из них состоят в одном профсоюзе, 103 работника создали другую первичную профсоюзную организацию. Остальные работники не являются членами профсоюза.

Кто вправе представлять работников в отношениях социального партнерства? Как определяется полномочность представителей работников?

Задача 2.

В выкупленной работниками гостинице профком поставил перед новым руководством вопрос о заключении коллективного договора. Руководство гостиницы отказалось рассматривать этот вопрос, считая, что там, где коллектив является собственником, такой договор не нужен.

Дайте юридическую оценку сложившейся ситуации.

Задача 3.

Иванову был объявлен руководителем организации выговор за то, что он в рабочее время присутствовал на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров по подготовке коллективного договора. Руководитель, с свою очередь, пояснил, что он не возражает против работы комиссии, даже направил туда своих представителей, но заседания необходимо проводить не в рабочее время, так как происходит срыв исполнения срочного заказа.

Иванов обратился в профком за защитой своих прав, напомнив, что он выделен от профсоюза в качестве представителя работников.

Правильно ли поступил руководитель? Разрешите спор по существу.

Задача 4.

В организации действует три профсоюза. Каждый настаивает, чтобы с ним велись переговоры по коллективному договору. Профкомы двух из них договорились работать над коллективным договором вместе, а третий требует отдельных переговоров и отдельного коллективного договора.

Разрешите сложившуюся ситуацию.

Задача 5.

Работнику Ветрову был объявлен выговор за совершение дисциплинарного проступка. Поскольку, на его взгляд, к нему незаконно применили дисциплинарное взыскание, он письменно обратился в профсоюзный комитет организации с просьбой разобраться в конфликтной ситуации. Работодатель, ссылаясь на то, что Ветров не является членом профсоюза, отказал профкому в проведении консультаций по спорному вопросу.

Прав ли работодатель? Какие права имеют в данной ситуации работник и профсоюзный комитет? Дайте мотивированный ответ.

Тема 6. Коллективные договоры и соглашения.

1. Раскройте понятие коллективного договора и его значение.
2. Определите стороны и содержание коллективного договора.
3. Каков порядок заключения и действия коллективного договора?
4. Раскройте понятие, определите стороны и выделите виды соглашений.
5. Каково содержание социально-партнерских соглашений?
6. Определите порядок заключения соглашений и порядок присоединения к ним.
7. Для чего предусмотрена процедура регистрации коллективных договоров и соглашений и как она осуществляется?
8. Каким образом осуществляется контроль за выполнением условий коллективных договоров и соглашений?
9. Определите ответственность за невыполнение коллективных договоров и соглашений.

Тестовые задания

1. Является ли источником трудового права коллективный договор?
 - а) да;
 - б) да, по решению суда;
 - в) да, при наличии соответствующего предписания государственной инспекции труда;
 - г) нет.

2. В каком порядке принимается коллективный договор?
 - а) работодателем единолично;
 - б) на общем собрании работников;
 - в) работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;
 - г) работодателем с согласия профсоюза;
 - д) представителями работников и работодателя в ходе коллективных переговоров.

3. Между какими сторонами заключается коллективный договор?
 - а) председателем профсоюзного органа организации и работодателем;
 - б) работниками организации и ее профсоюзным органом;
 - в) работниками различных структурных подразделений;
 - г) работниками и работодателями в лице их представителей.

4. Когда коллективный договор вступает в юридическую силу?
 - а) после подписания его сторонами;
 - б) после уведомительной регистрации;
 - в) с даты, указанной в самом коллективном договоре.

5. Соглашение и коллективный договор действуют:
 - а) до 1 года;
 - б) до 5 лет;
 - в) до 3 лет.

6. В каком порядке изменяется и дополняется коллективный договор?
 - а) по приказу работодателя;
 - б) по решению профсоюзной организации;

- в) по взаимному согласию работодателя и представителей работников в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора;
- г) по решению суда.

7. В содержание коллективного договора могут включаться взаимные обязательства:

- а) только указанные в ст. 41 ТК ПМР;
- б) любые обязательства, в том числе ухудшающие положение работников по сравнению с нормами ТК, если производство нерентабельно;
- в) любые обязательства, не ухудшающие положение работников по сравнению с ТК ПМР.

8. Содержание и структура коллективного договора определяются:

- а) ТК ПМР;
- б) сторонами коллективных переговоров по заключению коллективного договора;
- в) работодателем.

9. Кем осуществляется контроль за выполнением коллективного договора?

- а) сторонами социального партнерства;
- б) инспекцией по труду;
- в) работодателем;
- г) профсоюзной организацией.

10. Участником какого вида социально-партнерского соглашения являются органы местного самоуправления?

- а) генерального соглашения;
- б) территориального соглашения;
- в) отраслевого соглашения;
- г) межотраслевого соглашения.

11. Какой вид соглашения заключается с участием исполнительных органов государственной власти?

- а) генеральное соглашение;
- б) отраслевое соглашение;
- г) территориальное соглашение.

12. Какое соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии и льготы работникам и может заключаться на республиканском и территориальном уровне?

- а) генеральное соглашение;
- б) территориальное соглашение;
- в) отраслевое (межотраслевое) соглашение.

13. Кем осуществляется контроль за выполнением соглашения?

- а) сторонами социального партнерства;
- б) трехсторонней комиссией соответствующего уровня;
- в) профсоюзной организацией.

Составитель:



доцент Шеленга Н.А.

Государственное образовательное учреждение

«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Институт государственного управления, права и социально-гуманитарных
наук

Кафедра предпринимательского и трудового права

Задачи.

Задача 1.

На общем собрании работников АО «Колосок» поставлен вопрос о заключении коллективного договора. За предложение не заключать коллективный договор проголосовали 51% работников. Остальные считают, что договор необходим.

Оцените ситуацию и предложите варианты последующих действий.

Задача 2.

Решение о необходимости заключения коллективного договора на совместном предприятии принято на заседании профкома. В соответствующей профсоюзной организации состоят 80 чел. из 320 работников предприятия.

От имени кого будет заключаться договор? Что вправе предпринять работники, которые не являются членами данной профсоюзной организации? Вариант: профком принял решение не заключать коллективный договор. Каковы возможные действия работников?

Задача 3.

На конференции работников АО принято решение не заключать коллективный договор в рамках всей организации, а заключить договор в каждом из цехов, так как все они имеют специфическое производство – сталелитейное, прокатное, сборочное и т. д.

Правомерно ли такое решение?

Задача 4.

В загородном доме Петровского работают 12 наемных работников – повар, водитель, садовник, гувернер и др. Они решили заключить с Петровским коллективный договор. Возможно ли это?

Задача 5.

Профком разработал проект коллективного договора и предложил директору обсудить и подписать его.

Правомерно ли это? Каков порядок разработки проекта коллективного договора?

Задача 6.

При разработке проекта коллективного договора комиссия не смогла прийти к согласию по вопросам социальной программы. Тогда профком созвал общее собрание работников, которое утвердило проект коллективного договора в редакции, предложенной профкомом, несмотря на несогласие со стороны работодателя.

Каковы последствия этого акта? Какое юридическое значение имеет утверждение коллективного договора собранием работников?

Задача 7.

В коллективном договоре муниципальной библиотеки содержится норма, согласно которой работники, проработавшие более 10 лет, имеют дополнительный оплачиваемый отпуск 5 рабочих дней, проработавшие более 15 лет – 7 рабочих дней.

При каких условиях правомерна эта норма?

Задача 8.

В коллективном договоре деревообрабатывающего предприятия установлено, что работники, появившиеся на работе в нетрезвом состоянии и допустившие прогул, подвергаются дисциплинарному взысканию в виде денежного штрафа и обязаны отработать дни прогула в выходные дни без оплаты.

Оцените это положение. Существуют ли критерии, позволяющие определить правомерность условий коллективного договора?

Задача 9.

При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу. Правомерны ли действия руководителя? Подготовьте обоснованный ответ.

Задача 10.

В ходе проверки содержания коллективного договора. ООО «Сокол» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пятидневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация ежегодного отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года.

Законны ли условия данного коллективного договора? Какие нормы Трудового кодекса нарушены?

Задача 11.

После заключения коллективного договора в крупной строительной организации среди работников возник вопрос, на кого из них распространяются условия труда и оплаты, предусмотренные в нем? Разногласия возникли потому, что среди работающих были лица, поступившие на работу либо по трудовому договору, либо по гражданско-правовому подряду. Кроме того, среди работающих по трудовому договору были как члены профсоюза, так и лица, не имеющие членства в профсоюзной организации..

На кого распространяется заключенный в строительной организации коллективный договор?

Задача 12.

В Федерацию профсоюзов Приднестровья поступило письмо от Потаповой - вдовы бывшего работника одного из предприятий региона, в котором она просила разъяснить, имеет ли она право, как член семьи умершего, на пособие, предусмотренное в действующем коллективном договоре. При обращении в отдел кадров предприятия она получила отрицательный ответ. Ей отказали также в возможности ознакомиться лично с текстом коллективного договора.

При подготовке ответа на полученное письмо возник ряд вопросов, на которые следует дать аргументированные разъяснения:

1. Имеет ли право Потапова требовать от отдела кадров возможность ознакомить ее с текстом коллективного договора?
2. Может ли действие коллективного договора распространяться на членов семьи?
3. Правомерно ли включение в коллективный договор обязательства по оказанию материальной помощи членам семьи работника?

Подготовьте обоснованные ответы на поставленные вопросы.

Задача 13.

В связи с решением коллектива работников заключить коллективный договор возник вопрос о том, кто может быть представителем от имени работников в случае, когда в коллективе существуют три первичные профсоюзные организации, но ни одна из них не объединяет больше половины работников.

Как и на основании чего формируется в этом случае единый представительный орган?

Задача 14.

При заключении коллективного договора работодатель пригласил опытного юриста и уполномочил его вести коллективные переговоры по заключению коллективного договора. Представители работников потребовали, чтобы работодателя представлял руководитель организации.

Есть ли нарушения трудового права со стороны работодателя? Будет ли удовлетворено требование представителей работников?

Задача 15.

Сторонами был подписан коллективный договор 10 июня 2011 г. и в течение семи дней направлен на уведомительную организацию. Коллективный договор не был зарегистрирован по причине внесения туда пунктов, ухудшающих положение работников

по сравнению с ТК ПМР.

Когда трудовой договор вступает в силу? Обязаны ли стороны, подписавшие коллективный договор, привести его в соответствие с ТК ПМР?

Задача 16.

Работники организации изъявили желание разработать новый коллективный договор в процессе реорганизации предприятия. Представители работников направили письменное уведомление работодателю о начале ведения коллективных переговоров. Работодатель отказался от заключения нового коллективного договора, мотивируя тем, что коллективный договор по закону заключается на три года. До истечения данного срока осталось полгода.

Имел ли право работодатель отказаться от ведения коллективных переговоров и заключения нового коллективного договора? Верна ли мотивация работодателя? На какой срок заключается коллективный договор?

Задача 17.

В организацию был направлен инспектор по труду для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства работодателем. Инспектор по труду потребовал от работодателя представить:

приказы о приеме на работу и увольнении с работы;

трудовые договоры, заключенные с работниками на определенный и неопределенный срок;

ряд других документов, в том числе коллективный договор.

Имел ли право инспектор потребовать для проверки коллективный договор? Кто осуществляет контроль за соблюдением обязательств коллективного договора?

Задача 18.

В результате проверок, проведенных органами прокуратуры, было выявлено, что во многих организациях коллективные договоры либо не заключались из-за отказа работодателей их заключать, либо носили весьма формальный характер. Кроме того, в коллективном договоре предусматривалась возможность работодателя направлять работников в длительные отпуска без сохранения заработной платы на период приостановления работы из-за отсутствия сырья или временного затоваривания продукцией.

Обязан ли работодатель заключать коллективный договор? На какой срок? Каков порядок регистрации коллективного договора? Когда он вступает в силу? Есть ли нарушение ТК ПМР при составлении данного коллективного договора?

составитель:



доцент Шеленга Н.А.

Государственное образовательное учреждение

«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Институт государственного управления, права и социально-гуманитарных наук

Кафедра предпринимательского и трудового права

Деловая (ролевая) игра

Студенты академической группы представляют интересы работодателя и работников компании «Юрист». В компании действует профсоюз, объединяющий четверть работников организации. Студенты должны организовать и провести коллективные переговоры по подготовке проекта и заключению коллективного договора в организации.

Практическое задание

Составить проект коллективного договора организации.

Тема 7. Правовой статус профсоюзов в сфере труда.

1. Охарактеризуйте основные этапы истории развития отечественного профсоюзного движения.
2. Что представляет собой профсоюзная организация?
3. Какова система профсоюзов Приднестровья?
4. Определите основные права профсоюзов и их содержание.
5. В чем сущность гарантий прав профсоюзов. Дайте характеристику основных гарантий прав профсоюзов.
6. Каковы перспективы развития профсоюзного движения на Западе, в России и Приднестровье?
7. Раскройте содержание конституционного права граждан на объединение в профессиональные союзы.
8. Охарактеризуйте законодательство о профсоюзах.

Тестовые задания

1. Добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза – это
 - а) территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов;
 - б) территориальная организация профсоюза;
 - в) первичная профсоюзная организация.

2. Правоспособность профсоюза в качестве юридического лица возникает с момента:
- а) принятия Устава;
 - б) с момента государственной регистрации;
 - в) с момента первого собрания членов профсоюза.
3. Является ли членство в профсоюзе основанием для установления преимуществ при продвижении по работе:
- а) да;
 - б) нет.
5. Увольнение по инициативе работодателя освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы, после окончания профсоюзных полномочий:
- а) допускается по общим основаниям;
 - б) не допускается ни при каких условиях;
 - в) не допускается в течение шести месяцев после окончания срока их полномочий;
 - г) не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.
6. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут:
- а) дисциплинарную ответственность;
 - б) материальную ответственность;
- в) гражданско-правовую ответственность;
- г) административную ответственность;
 - д) уголовную ответственность.
7. Финансовый контроль за средствами профсоюзов:
- а) осуществляется соответствующими органами государства;
 - б) не осуществляется ни при каких условиях;
 - в) не осуществляется, за исключением контроля за средствами от предпринимательской деятельности.
8. В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе обращаться с соответствующими заявлениями в органы, рассматривающие трудовые споры:
- а) по собственной инициативе;
 - б) по просьбе своих членов;
 - в) по указанию работодателя;
 - г) по просьбе работодателя;
 - д) по просьбе работников, не являющихся членами профсоюза.
9. Каждый имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов:
- а) по достижению 14-летнего возраста;
 - б) по достижению 16-летнего возраста;

в) по достижению 18-летнего возраста.

10. Профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно организуют свою деятельность, определяют свою структуру, образуют профсоюзные органы в соответствии:

- а) с учредительным договором;
- б) с уставом;
- в) с коллективным договором.

Задачи

Задача 1.

Директор завода отказался вести с профсоюзами переговоры по поводу заключения коллективного договора, мотивируя это тем, что на заводе существует несколько профсоюзных организаций и с какой из них вести переговоры он не знает.

Правомерны ли действия директора завода?

Задача 2.

В связи с началом работы по заключению коллективного договора в ОАО «Научприбор» в органах двух профессиональных союзов, созданных в этом объединении, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров.

Какой профсоюзный орган должен вести переговоры от имени работников?

От имени кого ведет переговоры представительный орган соответствующих профсоюзов?

Может ли заключенный таким образом коллективный договор быть распространен на всех работников?

Задача 3.

В процессе обсуждения проекта коллективного договора, подготовленного совместной комиссией от имени двух профсоюзов, существующих в организации, один из них отказался подписать коллективный договор в связи с тем, что в нем не учтены специфические интересы представляемых им работников, и высказался за ведение отдельных переговоров от имени членов своего профсоюза. Возник вопрос о порядке урегулирования данного разногласия.

Предложите возможные варианты его решения.

Задача 4.

Руководитель ЗАО «Сокол» на стадии подготовки к переговорам не предоставил профкому для ознакомления хозяйственные договоры, заключенные с другими организациями, аргументируя это тем, что трудовое законодательство и Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» гарантирует право на информацию только по социально-трудовым вопросам, а хозяйственная деятельность к таковым не относится.

Правомерен ли отказ?

Задача 5.

Учитель средней школы № 12 Пильгуйев обратился в профсоюзный комитет школы с жалобой на директора в связи с тем, что ему необоснованно была занижена годовая премия. На требование профкома школы представить список и указать размер выплаченных премий директор предоставил данные не по всем работникам школы, а только по тем, которые являются членами профсоюза.

Дайте оценку действий профкома и директора школы. Какими правами по контролю за соблюдением актов, содержащих нормы трудового права, обладают профсоюзные органы? Каково соотношение профсоюзного и государственного контроля в данной области? Является ли защита профсоюзами трудовых прав работников установленным законом способом защиты?

Задача 6.

Группа работников городской поликлиники № 2 пожаловалась в городской комитет профсоюза работников здравоохранения на нарушение администрацией законодательства о труде. Комиссия горкома профсоюза, прибывшая в поликлинику для проверки жалобы, в организацию допущена не была под предлогом того, что закон не предусматривает профсоюзного контроля профорганами, не являющимися органами первичной профсоюзной организации.

Права ли администрация поликлиники? Что является правовым основанием для проведения проверки в данном случае? Кто устанавливает полномочия профсоюзных органов по контролю за соблюдением норм трудового права?

Задача 7.

Комиссия по охране труда профсоюзного комитета завода резино-технических изделий выяснила факт утечки вредных веществ и приостановила работу одного из цехов, так как там создалась угроза жизни работников. Директор завода обратился с жалобой в прокуратуру города.

В роли помощника прокурора дайте правовую оценку действий комиссии.

Задача 8.

Уполномоченный по охране труда профсоюза работников химической промышленности Зверев проверил на заводе ОАО «Химотекс» соблюдение требований охраны труда и внес руководству ОАО предложения об устранении выявленных им нарушений. Однако заместитель генерального директора отказался их рассматривать, объявив Звереву, что «профсоюзы ему не указ».

Правомерны ли действия заместителя генерального директора? Какими правами обладают уполномоченные по охране труда профессиональных союзов?

Задача 9.

Профсоюзный комитет мукомольного завода потребовал от администрации представить на рассмотрение комитета вводимую со следующего года систему оплаты труда до ее утверждения приказом по заводу. Но администрация утвердила систему оплаты труда в организации, предварительно одобрив ее на общем собрании работников. Профсоюзный комитет завода обратился в федеральную инспекцию труда с жалобой на действия администрации.

Права ли была администрация, утвердив систему оплаты труда на общем собрании работников? Какова процедура учета мнения выборного профсоюзного органа? Какие действия может предпринять орган федеральной инспекции труда в данном случае?

Задача 10.

Председатель комиссии по социальному страхованию профсоюзного комитета ЗАО «Завод железобетонных изделий» Колодков, не освобожденный от основной работы, был уволен по приказу директора за неоднократное нарушение своих трудовых обязанностей без уважительных причин. Колодков обратился с жалобой в обком профсоюза, и правовой инспектор обкома потребовал восстановить председателя комиссии в связи с нарушением порядка увольнения руководителей профсоюзной организации.

Имеет ли право директор завода расторгнуть трудовой договор с Колодковым? Какова процедура увольнения членов профсоюза?

Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

1. Раскройте понятие занятости. Перечислите формы занятости.
2. Охарактеризуйте основные направления политики ПМР в сфере содействия занятости и трудоустройства.
3. Назовите основные права граждан ПМР в сфере содействия занятости и трудоустройства.
4. Приведите понятие трудоустройства и основные признаки его правовой организации в ПМР.
5. В чем проявляются особенности трудоустройства инвалидов, молодежи и иных наименее социально-защищенных на рынке труда категорий субъектов? Что такое квотирование рабочих мест и для кого оно устанавливается?
6. Охарактеризуйте правоотношения, складывающиеся в процессе трудоустройства при участии органов государственной службы занятости, указывая на их субъектный состав, а также реализуемые в них права и обязанности.
7. Определите правовой статус зарегистрированного в органах государственной службы безработного.
8. Что такое общественные работы?
9. Раскройте содержание профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости населения.

Тестовые задания

1. Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и, не противоречащая законодательству ПМР и, как правило, приносящая им трудовой доход (заработок)
2. Занятыми считаются граждане:
 - а) осуществляющие предпринимательскую деятельность;
 - б) заключившие договор комиссии (комиссионеры);
 - в) проходящие военную службу;
 - г) проходящие обучение в 10 классе очного общеобразовательного учреждения;
 - д) имеющие акции ОАО «СВЕТ»;

- е) временно нетрудоспособные;
- ж) являющиеся членами потребительского кооператива;
- з) зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- и) фермеры.

3. Безработными признаются:

- а) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка;
- б) граждане, признанные инвалидами;
- в) граждане, не достигшие 16-летнего возраста;
- г) граждане, достигшие возраста пятнадцать лет;
- д) женщины, достигшие пятидесяти лет, мужчины – шестидесяти лет;
- е) граждане, которым в соответствии с законодательством ПМР назначена трудовая пенсия по старости;
- ж) граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней;
- з) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в территориальном органе Единого государственного фонда социального страхования ПМР в качестве лиц, ищущих подходящую работу и готовых приступить к ней.

4. Работа может считаться подходящей, если:

- а) предлагаемый заработок не ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы;
- б) предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но выше величины прожиточного минимума трудоспособного населения;
- в) соответствует профессиональной пригодности работника, с учетом уровня его образования и профессиональной подготовки, состояния здоровья, транспортной доступности рабочего места.

5. Регистрация граждан в качестве ищущих работу осуществляется при предъявлении следующих документов:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы (службы), выданную в установленном порядке;
- в)
- г)
- д) инвалиды в дополнение к указанным документам предъявляют

6. Граждане вправе обжаловать решения, действия или бездействие органов службы занятости и их должностных лиц в:

- а) вышестоящий орган службы занятости, а после в суд;
- б) в суд;
- в) вышестоящий орган службы занятости, а также в суд.

7. Зарегистрированные в территориальном центре в качестве ищущих работу и безработные граждане обязаны:

- а) самостоятельно и при содействии территориального центра заниматься поиском работы;
- б) ежедневно являться в Центр занятости для перерегистрации;
- в) соблюдать условия прохождения перерегистрации в установленные сроки;
- г) являться по вызову в территориальный центр для предложения им подходящей работы;
- д) в течение двух рабочих дней являться на переговоры о своем трудоустройстве в организацию, указанную в направлении территориального центра;
- е) сообщать в территориальный центр не позднее срока назначенной явки о результате переговоров с работодателем о возможном трудоустройстве.

8. С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается

- а) срочный трудовой договор;
- б) бессрочный трудовой договор.

9. В период участия безработных граждан в общественных работах право на получение причитающегося пособия по безработице

- а) сохраняется;
- б) не сохраняется.

10. Периоды обучения (переобучения), повышения квалификации по направлению Центра занятости населения, участия в общественных работах и периода получения пособия по безработице

- а) включаются в трудовой стаж;
- б) не включаются в трудовой стаж.

11. На период профессиональной подготовки (переподготовки), повышения квалификации безработных граждан по направлению службы занятости

- а) им выплачивается пособие по безработице;
- б) им выплачивается стипендия;
- в) им выплачивается пособие по безработице и стипендия;
- г) им не выплачиваются какие-либо суммы.

12. Пособие по безработице выплачивается со дня присвоения статуса безработного

- а) в течение трех календарных месяцев;
- б) в течение шести календарных месяцев;
- в) в течение девяти календарных месяцев;
- г) в течение двенадцати календарных месяцев.

13. Гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата организации, а также по причине смены собственника имущества организации, обратившимся в Центр занятости населения и признанным безработными в установленном порядке в течение календарного года с момента увольнения, при отсутствии возможности трудоустройства, имеющим общий трудовой стаж, дающий право выхода на полную пенсию по возрасту, включая пенсию на льготных условиях и в связи с особыми условиями труда, по предложению Центра занятости населения и с их согласия пенсия оформляется досрочно, но не ранее

- а) чем за один год до установленного законодательством ПМР выхода на пенсию;
- б) чем за два года до установленного законодательством ПМР выхода на пенсию;
- в) чем за три года до установленного законодательством ПМР выхода на пенсию.

14. Сохраняет ли гражданин статус безработного при прохождении профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии:

- а) да;
- б) нет.

15. Право в приоритетном порядке пройти профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку имеют :

- а) инвалиды;
- б) пенсионеры;
- в) граждане с момента их регистрации в качестве безработных;
- г) безработные граждане по истечении трехмесячного периода безработицы
- д) выпускники общеобразовательных учреждений.

Задачи.

Задача 1.

Неработающая Ананьева, будучи трудоспособной, осуществляет опеку и постоянный уход за инвалидом I группы Каракуловой, признанной в установленном порядке недееспособной. Ананьева и Каракулова в родственных отношениях не состоят. Каракулова к пенсии по инвалидности получает надбавку на уход.

Определите статус Ананьевой на рынке труда.

Задача 2.

Кудрявцеву, обратившемуся в органы службы занятости после длительного перерыва в работе в связи с отбыванием наказания в исправительном учреждении, было отказано в регистрации в целях поиска подходящей работы ввиду того, что Кудрявцев не смог представить трудовую книжку и другие документы, удостоверяющие его профессиональную квалификацию.

Правомерно ли решение органов службы занятости?

Задача 3.

В органы службы занятости 1 июня представили все документы, необходимые для регистрации в целях поиска подходящей работы, следующие лица:

выпускник школы Пятыгин;

уволенный из акционерного общества в связи с сокращением штатов 20 мая текущего года инженер Курицын;

Пуртов, уволенный 10 мая текущего года в связи с ликвидацией организации;

уволенная с последнего места работы за прогул без уважительных причин Шмакова.

С какого момента указанные лица могут быть признаны безработными? С какого момента им будет выплачиваться пособие по безработице?

Задача 4.

Зарегистрированные в качестве безработных Андрианова, уволенная с последнего места работы за утрату доверия, и Пименова, уволенная с последнего места работы в связи с ликвидацией организации, предъявили в орган службы занятости листы временной нетрудоспособности в связи с беременностью и родами и заявления об их оплате. Органом службы занятости было вынесено решение о снятии Андриановой и Пименовой с учета в качестве безработных с одновременным прекращением выплаты пособия по безработице.

Дайте правовую оценку вынесенному решению.

Задача 5.

Немцев был уволен по сокращению численности работников. Немцев зарегистрировался в органе службы занятости по месту жительства в качестве безработного и обратился с просьбой дать ему направление на переподготовку в целях получения новой профессии. Немцеву было заявлено, что все затраты на профессиональное обучение, включая оплату труда членов квалификационной комиссии, он должен нести сам.

Какое разъяснение должны дать Немцеву по данному вопросу в вышестоящем органе службы занятости, куда он обратился?

Задача 6.

Освобожденный из мест лишения свободы Крукс, отчисленный из 10-го класса школы Сапунов, инвалид II группы Хатуков были направлены органами службы занятости для трудоустройства на завод железобетонных изделий. В отделе кадров завода им заявили, что направление органов службы занятости для администрации завода не является обязательным, а поскольку члены бригад, в составе которых можно было предоставить работу указанным гражданам, возражали против этого, администрация всем трем отказала в приеме на работу.

Оцените правомерность действий администрации завода.

Задача 7.

В целях получения помощи в трудоустройстве в орган службы занятости обратились:

15-летний Смирнов;

18-летняя Русинова, получающая пенсию по случаю потери кормильца;

уволенный в запас в связи с выслугой лет 45-летний Бирюков;

инвалид II группы по общему заболеванию Позднеев;

50-летняя Зотова, получающая пенсию по старости на льготных условиях;

работающая на момент обращения Матвеева, желающая сменить вид деятельности.

Каковы их права в области обеспечения занятости?

Тема 9. Трудовой договор

1. Дайте понятие и определите значение трудового договора. Раскройте его отличия от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности.

2. Кто является сторонами трудового договора?

3. Каково содержание трудового договора?

4. Каков общий порядок заключения трудового договора?

5. Какие юридические гарантии установлены при заключении трудового договора?

6. Каковы виды трудовых договоров и особенности отдельных трудовых договоров?

7. Что понимается под переводом на другую работу, изменением трудового договора и перемещением?
8. Каковы виды постоянных переводов на другую работу и их характеристика?
9. Определите порядок изменения существенных условий трудового договора при изменении организационных или технологических условий труда.
10. Что такое временные переводы?
11. Каковы последствия при смене собственника имущества организации (работодателя), изменении подведомственности организации, ее реорганизации?
12. Что такое отстранение от работы, его отграничение от перевода на другую работу, какие виды отстранения от работы Вы знаете?
13. Какова общая характеристика оснований прекращения трудового договора?
14. Как расторгается трудовой договор по инициативе работника?
15. В каких случаях и в каком порядке расторгается трудовой договор по инициативе работодателя?
16. Опишите процедуру учета мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
17. В каких случаях и в каких размерах выплачивается выходное пособие?
18. Каковы могут быть правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников?
19. В каком порядке может возмещаться моральный вред в трудовых отношениях?

Тестовые задания

1. Действующим трудовым законодательством заключение трудового договора в устной форме...
 - а) не допускается вообще;
 - б) допускается только при наличии договоренности о его последующем оформлении;
 - в) допускается при обоюдном согласии сторон;
 - г) допускается при наличии согласия органа государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.
2. - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.
 - а) трудовой договор;
 - б) социально-партнерское соглашение;
 - в) коллективный договор;
 - г) договор социального страхования.
3. Трудовой договор - это соглашение между:
 - а) работодателем и представителем работника;
 - б) работником и представителем работодателя;
 - в) работодателем и работником;
 - г) представителем работников и представителем работодателя.

4. Трудовые договоры могут заключаться:

- а) только на неопределенный срок;
- б) как на определенный, так и на неопределенный срок;
- в) сроком до 10 лет;
- г) сроком до 5 лет.

5. Трудовой договор вступает в силу:

- а) с оговоренной в нем даты;
- б) с момента его подписания;
- в) с момента определения системы оплаты;
- г) с момента фактического начала работы.

6. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

- а) трудовой договор;
- б) личное дело;
- в) трудовая книжка;
- г) характеристика с места работы.

7. Трудовой договор заключается:

- а) всегда в письменной форме;
- б) как в письменной, так и в устной форме по усмотрению сторон.

8. При приеме на работу испытательный срок не должен превышать:

- а) 12 месяцев;
- б) 14 месяцев;
- в) 3 месяцев;
- г) 7 месяцев.

9. Какие из перечисленных условий являются обязательными при заключении трудового договора:

- а) социальные льготы;
- б) место работы;
- в) трудовая функция;
- г) дата начала работы;
- д) испытательный срок;
- е) оплата труда;
- ж) предоставление жилплощади.

10. Какие из перечисленных условий являются дополнительными при заключении трудового договора:

- а) социальные льготы;
- б) место работы;
- в) условие о неразглашении государственной, служебной, коммерческой тайны;
- г) трудовая функция;
- д) испытательный срок;
- е) оплата труда;

ж) предоставление жилплощади.

11. Какие документы можно требовать от работника при приеме на работу:

- а) трудовую книжку, документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, документ, удостоверяющий личность, справку о состоянии здоровья;
- в) справку с места жительства.

12. Срочный трудовой договор заключается на срок:

- а) не более 5 лет;
- б) не более 3 лет;
- в) не более 7 лет;
- г) не более 1 года.

13. Перевод на другую постоянную работу осуществляется:

- а) с письменного согласия работника;
- б) с устного согласия работника;
- в) согласие работника не требуется;
- г) с письменного согласия профсоюзного органа.

14. Какие из перечисленных изменений условий труда требуют согласия работника:

- а) временный перевод по производственной необходимости;
- б) перевод на другую работу в той же организации;
- в) перемещение на другое рабочее место в той же организации;
- г) перевод в другую организацию;
- д) перевод в другую местность вместе с организацией.

15. Обязан ли работодатель заранее ставить в известность работника при изменении существенных условий труда?

- а) не обязан;
- б) обязан, предупредив за 2 недели;
- в) обязан, предупредив за 2 месяца;
- г) обязан, предупредив за 1 месяц.

16. Каков срок письменного предупреждения работодателя о расторжении трудового договора по инициативе работника?

- а) одна неделя;
- б) две недели;
- в) один месяц;
- г) два месяца.

17. Допускается ли прекращение трудового договора с главным бухгалтером за утрату доверия со стороны работодателя?

- а) да;
- б) да, но при условии согласия профсоюза;
- в) нет.

18. Допускается ли прекращение трудового договора с руководителем организации за совершение аморального проступка?

- а) да;
- б) да, но при условии согласия профсоюза;
- в) да, если это предусмотрено трудовым договором;
- г) нет.

19. Допускается ли прекращение трудового договора с работниками организации при смене собственника имущества организации?

- а) да;
- б) да, но при условии согласия профсоюза;
- в) да, если это предусмотрено трудовым договором;
- г) нет.

20. Допускается ли прекращение трудового договора с руководителем организации при смене собственника имущества организации?

- а) да;
- б) да, но при условии согласия профсоюза;
- в) да, если это предусмотрено трудовым договором;
- г) нет.

21. Допускается ли прекращение трудового договора с главным бухгалтером организации при смене собственника имущества организации?

- а) да;
- б) да, но при условии согласия профсоюза;
- в) да, если это предусмотрено трудовым договором;
- г) нет.

22. В каком размере выплачивается выходное пособие при увольнении работника в связи с сокращением штата (по общему правилу)?

- а) в размере двухнедельного среднего заработка;
- б) в размере среднего месячного заработка;
- в) в размере среднего заработка за 2 месяца;
- г) в размере среднего заработка за 3 месяца.

Задачи

Задача 1.

Администрация кафе объявила конкурс при приеме на работу повара. В соответствующем положении, утвержденном заместителем генерального директора АО (подразделением которого является кафе), указывается, в частности, что от претендентов требуется представление паспорта, трудовой книжки, характеристики-рекомендации с последнего места работы, медицинской справки, документа о профессиональном образовании, специально разработанной для конкурса анкеты. Кроме того, как явствует из положения, все претенденты обязаны участвовать в конкурсе мастерства и по заданию жюри приготовить холодное и горячее блюдо по меню, утвержденному на данный день в этом

кафе. Выпускник кулинарного колледжа Казаков, не представив указанных в положении о конкурсе документов и указав, что они оформлены надлежащим образом, был допущен к конкурсу мастерства, который выиграл. Но далее Казакову было отказано в приеме на работу. Он обратился в суд с исковым заявлением о понуждении АО к заключению с ним трудового договора о работе в качестве повара в кафе.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 2.

Директор акционерного общества дал отделу кадров указание включать в трудовые договоры, заключаемые с лицами, вновь принимаемыми на работу, в качестве обязательных условия о сроке – не более одного года, о ненормированном рабочем дне, а также о запрете работникам приобретать акции (доли) других хозяйственных обществ без письменного согласия работодателя.

Дайте юридический анализ предложенных договорных условий.

Задача 3.

Совет директоров АО «Прибор» принял решение о том, чтобы со всеми работниками этого АО трудовые договоры были заключены сроком только на один год с возможностью продления срока по усмотрению групп качества труда, созданных во всех структурных подразделениях АО по решению того же совета директоров.

Оцените правомерность принятого решения.

Задача 4.

Птицефабрика заключила с юрисконсульту трудовой договор, в содержание которого, в частности, включены следующие пункты: п. 4 «Срок договора – 1 год»; п. 7.7 «Работники вправе владеть акциями и долями предприятий различных организационно-правовых форм только с согласия генерального директора»; п. 13 «Особенности рабочего времени: ненормированный рабочий день, но не менее 42 часов в неделю».

Дайте юридический анализ изложенных договорных регламентаций.

Задача 5.

Бортпроводнице Амуратовой администрация авиаотряда на основании медицинского заключения о беременности предложили с 1 июля выполнять наземную работу, но она отказалась. После того как она отказалась еще от нескольких предложений о переводе, на бортпроводницу было наложено дисциплинарное взыскание.

Правомерно ли это?

Задача 6.

Бухгалтер совместного предприятия (СП) Сергина с 15 декабря была переведена в порядке временного замещения на должность заболевшего старшего бухгалтера сроком на 1,5 мес. 5 февраля текущего года Сергина обратилась к администрации СП с просьбой освободить ее от замещения, так как срок перевода истек. Поскольку старший бухгалтер продолжал болеть, администрация вновь издала приказ о переводе Сергиной на один месяц. Сергина отказалась от перевода, за что генеральный директор СП объявил ей выговор, который она обжаловала в комиссию по трудовым спорам.

Каков порядок временного перевода работника для замещения отсутствующего работника? Дайте оценку действиям администрации. Укажите, какое решение должна вынести комиссия.

Задача 7.

Борисову, механику производственного кооператива, в связи с заболеванием гипертонией выдано письменное заключение о необходимости освобождения от тяжелого физического труда. Администрация предложила ему работу автослесаря, не ознакомив предварительно с ее условиями. Борисов, приступив к выполнению новых трудовых обязанностей, через 3 дня отказался от перевода по состоянию здоровья и обратился с просьбой о возвращении на прежнюю работу. Администрация отказалась удовлетворить его просьбу, а за невыход на работу приказом по кооперативу Борисову был объявлен строгий выговор с удержанием в течение 3 месяцев 10% месячного заработка.

Какие нарушения были допущены? Как следовало оплачивать труд Борисова при переводе?

Задача 8.

На шахте «Охтинская» установлено, что подземные электрослесари подавляющую часть рабочего времени трудятся на поверхности шахты. В результате этого было принято решение у 15 из 25 электрослесарей переменить наименование трудовой функции («электрослесарь» вместо «подземный электрослесарь»), изъяв из круга обязанностей выполнение работ внутри шахты, изменив режим и оплату труда, льготы. Четверо рабочих не согласились с этим и были уволены на основании пп.ж п.1 ст. 77 ТК ПМР. Они обратились в суд с иском о восстановлении на работе, обосновывая свои требования тем, что количество подземных электрослесарей в штатном расписании сокращено, поэтому увольнение должно было состояться по пп.б п.1 ст. 81 ТК ПМР.

Как бы Вы решили дело с такой фабулой?

Задача 9

Грибов при поступлении на работу в АО в качестве водителя автомобиля устно договорился с генеральным директором АО о том, что будет обслуживать автобус РАФ. Впоследствии по устному распоряжению директора он был перемещен на автомобиль ЗИЛ-157. Грибов отказался от перемещения, за что был лишен вознаграждения по итогам годовой работы. Автобус РАФ был сдан в аренду другому предприятию, а Грибов переведен в порядке производственной необходимости слесарем без указания срока. За отказ Грибова от перевода генеральный директор решил его уволить за прогул. Профком, членом которого состоял Грибов, в санкции на увольнение отказал. После этого Грибова вызвал директор и в присутствии свидетелей заявил ему, что не потерпит неповиновения. Тогда Грибов сгоряча написал заявление об увольнении по собственному желанию, на основании которого в тот же день был издан приказ о его увольнении. На следующий день Грибов обратился в районную прокуратуру с просьбой опротестовать приказ о его увольнении.

Ваши действия на месте прокурора?

Задача 10.

Котова работала продавцом отдела канцелярских товаров в универмаге. Продавцы этого отдела, в том числе Котова, были субъектами договора о коллективной материальной ответственности. Приказом по универмагу Котова с 1 июня перемещена на работу продавцом в киоск «Канцелярские товары», расположенный на территории, прилегающей к универмагу. 28 мая Котовой был вручен текст договора об индивидуальной материальной ответственности, от подписания которого она отказалась. Заместитель генерального директора по работе с персоналом предупредил Котову о том, что если она и далее будет отказываться от подписания договора, ее уволят за неоднократное неисполнение без уважительных причин своих трудовых обязанностей. Оцените правомерность действий сторон.

Задача 11.

Методист по физической культуре завода Зимовенко в нетрезвом состоянии задержан в проходной завода ведомственной охраной за 10 мин до начала рабочего дня. В составленном акте констатировалось, что от Зимовенко сильно пахло спиртным и в разговорной перепалке с охраной он употреблял нецензурные выражения. В этот же день на основании представления начальника отдела кадров о неявке Зимовенко на рабочее место и указанного акта, подписанного двумя работниками охраны, директор завода издал приказ об отстранении Зимовенко от работы на весь рабочий день в связи с нетрезвым состоянием и об увольнении его в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии со следующего рабочего дня.

Правильно ли это?

Задача 12.

Федюнина, работавшего в центральной лаборатории измерительной техники предприятия, в связи с производственной необходимостью перевели на один месяц в сборочный цех. Так как Федюнин отказался выйти на работу в сборочный цех, ссылаясь на нарушение его трудовых прав, его приказом генерального директора уволили за систематическое нарушение трудовой дисциплины.

Охарактеризуйте правомерность действий Федюнина и генерального директора. В каких случаях работник может отказаться от перевода по производственной необходимости? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился Федюнин?

Задача 13.

Панова работала гардеробщицей. Приказом заведующего ателье она была переведена с ее согласия в дворники. Основанием для перевода послужило то, что ее несовершеннолетний сын, придя к ней на работу, похитил у одной сотрудницы двести рублей. Через два дня после перевода Панова на работу не вышла и была уволена за прогул. Районный суд, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Панова, отказал ей в удовлетворении иска, мотивируя свое решение тем, что за действия несовершеннолетнего сына ответственность несет истица.

Дайте оценку законности действий администрации и районного суда.

Задача 14.

В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, администрация перевела на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого администрация нашла подходящего, по ее мнению, юриста для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву предложила вернуться на прежнюю должность. Сергеев отказался вернуться на прежнюю должность, а администрация его уволила за прогул. Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправильным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся.

Имела ли администрация право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта? Должна ли была она указать срок перевода Сергеева? Какое решение следует принять по жалобе Сергеева?

Задача 15.

В июле 2012 года Павлов дал согласие на перевод с должности гл.бухгалтера Института языка на работу в должности проректора по экономике. Институт является филиалом Университета, перевод производит ректор Университета. С января 2013 года должность проректора по экономике сократили.

Может ли Павлов вернуться на прежнюю должность? Дайте комментарий сложившейся ситуации.

Задача 16.

Колягинова работала в медсанчасти медицинской сестрой и выполняла обязанности процедурной сестры туберкулезного отделения. Приказом главного врача ее переместили на работу в качестве медицинской сестры корпуса. Считая действия главного врача противоречащими трудовому законодательству, Колягинова отказалась выполнить приказ и обратилась за защитой своих прав в комиссию по трудовым спорам.

Как следует поступить КТС? Что в судебной практике понимается под переводом на другую работу?

Задача 17.

Маслов имеет права на управление двумя видами локомотивов – тепловозом и электровозом. Приказом начальника локомотивного депо он в силу производственной необходимости был переведен с должности машиниста электровоза на должность машиниста тепловоза. Маслов с этим не согласился, на работу не вышел и был уволен за прогул без уважительной причины.

Дайте оценку действиям начальника локомотивного депо и поведению Маслова?

Задача 18.

Пенсионерка по старости Жилина работала контролером во вневедомственной охране. С 1 по 18 июля Жилина была больна. Выйдя на работу, она узнала, что ее рабочее место занято вновь принятым работником, а ей предложено занять другое место на этом же объекте.

Правомерны ли действия администрации?

Задача 19.

Оператор насосной станции Пиявкина представила в отдел кадров организации справку о беременности с заключением о необходимости перевода ее на более легкую работу, исключая тяжелые физические нагрузки, воздействие шума и пыли. Ей были предложены три имеющиеся в организации вакантные должности – подсобного рабочего, уборщицы непромышленных помещений и кладовщика насосной станции, находящейся в другом населенном пункте. Ни одна из указанных должностей, по мнению Пиявкиной, ей не подходила: в - первых двух случаях работа была слишком тяжелой, а последняя требовала длительных переездов с несколькими пересадками. На следующий день Пиявкина на работу не вышла, сообщив, что будет находиться дома до подыскания ей подходящей работы. В ответ администрация уволила ее за прогул. Пиявкина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Решите дело. Обоснуйте позицию той и другой стороны. Составьте решение суда.

Задача 20.

В мае у электросварщика Дятлова было установлено профессиональное заболевание, возникшее в связи с плохим обеспечением безопасных условий труда. В июне он был уволен по несоответствию занимаемой должности, поскольку рекомендация исключала работу электросварщиком, а от перевода на другую, нижеоплачиваемую работу Дятлов отказался.

Обосновано ли увольнение? Охарактеризуйте все сложившееся правоотношения.

Задача 21.

16-летний Ипатьев был принят 12 сентября на работу курьером с месячным испытательным сроком, оговоренным только в приказе о приеме на работу (письменный трудовой договор с Ипатьевым не заключался). 16 сентября работник заболел. Выйдя на работу 18 октября, он узнал, что 16 октября уволен на основании ст. 71 ТК ПМР.

Какие нарушения трудового законодательства допущены в данном случае?

Задача 22.

Корректор книжного издательства «Заря» Проклова подала заявление об увольнении в порядке перевода на работу в другое книжное издательство. Поскольку она не представила никаких доказательств того, что другой работодатель согласен принять ее на работу в порядке перевода, директор «Зари» на заявлении Прокловой учинил резолюцию: «Уволить по соглашению сторон».

Прав ли директор книжного издательства «Заря»? Что Вам известно о правилах увольнения по соглашению сторон трудового договора?

Задача 23.

Студентке дневного отделения юридического факультета государственного университета во время производственной практики в Министерстве по социальной защите и труду ПМР было поручено разработать проект памятки руководителям организаций и работодателям – физическим лицам о правилах увольнения работников на основании пп.б п.1 ст. 77 ТК ПМР.

Что Вы указали бы в таком документе?

Задача 24.

Хохлова работала заведующей кондитерским отделом гастронома. За растрату вверенного имущества она была осуждена и приговорена к лишению свободы сроком на один год. После вступления приговора в законную силу Хохлова подала заявление об увольнении по собственному желанию. Директор гастронома обратился к юрисконсульту с просьбой разъяснить, по какому основанию следует уволить Хохлову.

Какой ответ должен дать юрисконсульт? Изменится ли решение, если допустить, что Хохлова подала заявление об увольнении по собственному желанию до вступления приговора в законную силу?

Задача 25.

Голиков, работавший заместителем главного бухгалтера АО «Электромоторы», 2 апреля подал заявление об увольнении по собственному желанию. По согласованию между руководителями этого акционерного общества и муниципального предприятия «Горэлектротранспорт» на освобождающуюся должность 10 апреля письменно был приглашен в порядке перевода бухгалтер Зуйкин. 13 апреля Голиков заявил, что у него изменились обстоятельства и потребовал аннулировать заявление об увольнении. Однако 16 апреля все-таки был издан приказ об увольнении Голикова по ст. 80 ТК ПМР.

Имела ли право администрация АО «Электромоторы» при такой ситуации уволить Голикова с формулировкой «по собственному желанию»?

Задача 26.

Комендант общежития государственного университета Романова подала заявление об увольнении по собственному желанию. По истечении одного месяца администрация университета заявила, что она не смогла подыскать другого подходящего работника на эту должность и организовать передачу материальных ценностей, вверенных коменданту. В связи с этим приказ об увольнении Романовой не был издан. Романова обратилась в профком университета за разъяснением, может ли она самовольно оставить работу и куда ей следует обратиться с требованием о расторжении трудового договора.

Какой ответ, на Ваш взгляд, ей должны дать в профкоме?

Задача 27.

Бухгалтер кафе «Самоцветы» Смирнова 14 августа подала заявление об увольнении с 26 августа по собственному желанию, а 20 августа заболела. Во время пребывания Смирновой в больнице 25 августа был издан приказ о ее увольнении по собственному желанию. Смирнова обратилась с иском и суд о восстановлении ее на работе.

Какое решение должен вынести суд по иску Смирновой, если исходить из изложенной выше факты?

Задача 28.

После конфликта с руководителем отдела сотрудник этого отдела Иванов обратился к руководителю проектной организации с просьбой освободить его от занимаемой должности по собственному желанию. В тот же день был издан приказ об увольнении Иванова по соглашению сторон (ст. 78 ТК ПМР). Через день после издания приказа об увольнении Иванов потребовал аннулировать его заявление, объяснив это тем, что

передумал увольняться. Руководитель организации отказал в удовлетворении просьбы работника.

Куда может обратиться Иванов за разрешением данного спора? Какое решение должно быть принято?

Задача 29.

Антонова, работавшая медсестрой в больнице, 8 апреля подала заявление об увольнении по собственному желанию, но по просьбе администрации продолжала работать по истечении месячного срока отработки. 26 мая она вышла на работу в состоянии алкогольного опьянения, в связи с чем был составлен акт об отстранении ее от работы, а 27 мая был издан приказ о ее увольнении в связи с появлением на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Антонова обратилась с иском в суд об изменении формулировки увольнения на увольнение в соответствии со ст. 80 ТК ПМР. При этом Антонова в суде не отрицала факт выхода на работу в нетрезвом состоянии.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 30.

С водителем ОАО Алешиным 15 декабря был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на работу в НИИ. Перевод обосновывался письменным запросом НИИ от 14 октября, в котором оговаривался месячный срок его действия. 16 декабря в НИИ Алешину отказали в приеме на работу в связи с сокращением штата сотрудников.

Правы ли администрация НИИ?

Задача 31.

Допустим, что Назаров, работавший редактором государственной телекомпании, был избран депутатом Верховного Совета ПМР. Президент телекомпании, как только ему это стало известно, уволил Назарова по пп.д п.1 ст. 77 ТК ПМР в связи с переходом на выборную должность. Назаров потребовал отмены соответствующего приказа, мотивируя это тем, что он не обращался к работодателю с каким-либо заявлением об увольнении.

Кто прав в этой ситуации?

Задача 32.

Госпредприятие «Автотехобслуживание» преобразовано в АО «Лада». Инженер Петрова на одном из собраний в преддверии этого заявила, что не будет работать в АО. При преобразовании она была уволена на основании пп.е п.1 ст. 77 ТК ПМР. Петрова, считая, что работодатель не имел ее письменного отказа от продолжения работы, обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое, по Вашему мнению, решение вынесет суд? Какие правила необходимо соблюдать при увольнении по рассматриваемому основанию?

Задача 33.

Инженер по технике безопасности АО «Малахит» Максимов, уволенный по пп.б п.1 ст. 81 ТК ПМР, предъявил в суд иск о восстановлении на работе. При рассмотрении дела было установлено, что должность, занимаемая истцом, действительно была сокращена и ему предложена должность контролера-диспетчера, от перевода на которую он отказался, поскольку, являясь инвалидом, не мог выполнять эту работу по состоянию здоровья.

Считая, что администрация АО принимала меры по переводу Максимова на другую работу, суд вынес решение об отказе ему в иске о восстановлении на работе.

Законно ли решение суда?

Задача 34.

Монтажница Гладкова, будучи беременной, была уволена с учетом мотивированного мнения соответствующего профсоюзного органа по пп.б п.1 ст. 81 ТК ПМР по сокращению штатов. Спустя три недели после увольнения беременность Гладковой была прервана. Гладкова обратилась с иском в суд о восстановлении на работе. При рассмотрении дела в суде ответчик заявил о том, что ему ничего не было известно о беременности Гладковой на момент увольнения, никаких доказательств беременности работница не предъявляла работодателю. А исковые требования удовлетворению не подлежат, поскольку на момент рассмотрения иска беременность прервана.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 35.

По представлению районного центра занятости прокуратура провела проверку ООО «Бумеранг», по результатам которой было объявлено предупреждение генеральному директору ООО. По мнению прокуратуры, ООО «Бумеранг» на основании Закона ПМР «О занятости населения» должно было при массовом высвобождении работников не менее чем за три месяца и в полном объеме представить органам службы занятости соответствующую информацию. В объяснении на имя прокурора района генеральный директор ООО «Бумеранг» пояснил, что в данной части Закон ПМР «О занятости населения» противоречит ТК ПМР, не содержащему подобных указаний, следовательно, на основании ч. I ст. 403 ТК ПМР не применяется.

Как Вы думаете, кто прав?

Задача 36.

Павлушин работал столяром в школе и был уволен по несоответствию занимаемой должности в связи с признанием его инвалидом III группы.

Какие обстоятельства должен выяснить суд при рассмотрении иска Павлушина о восстановлении на работе?

Задача 37.

Врач-рентгенолог муниципальной больницы Козлова была уволена с работы в связи с тем, что аттестационная комиссия признала ее не соответствующей занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. При проведении аттестации было установлено, что она не посещает занятия по повышению квалификации, не знает новых методов проведения рентгеновских исследований. Козлова обратилась с иском в суд о восстановлении на работе.

Какие обстоятельства должен выяснить суд для рассмотрения дела по существу?

Задача 38.

Бригадиру грузчиков Грекову начальник отдела сбыта АО в ноябре неоднократно делал устные замечания за нарушения трудовой дисциплины. 27 декабря в приказе по организации Грекову был объявлен выговор за преждевременный уход с работы 24

ноября. 10 января следующего года Греков на 2 часа опоздал на работу. 7 февраля был издан приказ об увольнении Грекова по пп.д п.1 ст. 81 ТК ПМР.

Соответствует ли этот приказ законодательству? Изменится ли решение, если Греков является неосвобожденным председателем профсоюзного комитета, не участвовавшего в разрешении ситуации с увольнением?

Задача 39.

Сортировщица Кускова, отсутствовавшая на работе 15, 17 и 18 мая, представила администрации АО повестки о вызове к следователю прокуратуры в качестве свидетеля 15, 17 и 18 мая, на каждой из которых было отмечено, что она находилась в прокуратуре в течение всего рабочего дня. По просьбе администрации АО в прокуратуре была проведена служебная проверка. В акте по ее результатам отмечалось, что Кускова 15 мая была в прокуратуре с 9 до 12 ч, 17 мая – с 10 до 13 ч, 18 мая – с 9 до 11 ч. Виновный в неправильной отметке повесток работник прокуратуры наказан.

Есть ли у администрации АО право на увольнение Кусковой, если ее рабочий день начинается с 9 ч утра? Изменится ли ваш ответ либо его аргументация, если Кускова в письменных объяснениях по поводу отсутствия на работе укажет, что для явки ее на рабочее место необходим спуск в шахту, а соответствующий механизм работает только в начале и в конце рабочего дня?

Задача 40.

Чернова вследствие временной нетрудоспособности, вызванной производственной травмой, не работала с 1 декабря. 5 мая следующего года был издан приказ о ее увольнении по пп.д п.1 ст. 83 ТК ПМР. 26 мая медицинской комиссией ей была установлена II группа инвалидности, а 27 мая она вышла на работу, но к работе не была допущена в связи с наличием приказа об увольнении.

Какое решение должен вынести суд, куда обратилась Чернова с иском о восстановлении на работе? Изменится ли решение суда, если приказ об увольнении Черновой будет издан 27 мая?

Задача 41.

Техник Пастушевский был уволен за прогул без уважительных причин в связи с тем, что он не выходил на работу в течение двух недель. Пастушевский обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, объяснив, что он не выходил на работу ввиду сдачи экзаменов в институте, в котором учится заочно, и представил в подтверждение справку, подписанную деканом факультета. Можно ли расценивать как прогул самовольное, без согласования с администрацией использование Пастушевским целевого учебного отпуска? Какое решение по делу должен вынести суд?

Задача 42.

ГАИ лишило на один год водительских прав Протасова за управление личным автомобилем в нетрезвом состоянии. Об этом было сообщено в отдел кадров организации, где Протасов работал водителем автобуса.

Есть ли основания для увольнения Протасова?

Задача 43.

Зайцев, работавший грузчиком, был уволен в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии. При рассмотрении в суде его иска о восстановлении на работе было установлено, что Зайцев действительно пришел на работу в нетрезвом состоянии, но к работе был допущен и проработал всю смену.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 44.

Кладовщица Чурина уволена за появление на работе в нетрезвом состоянии 16 февраля. Администрация обосновывала увольнение актом, из которого следовало, что 16 февраля после перерыва Чурина «...спала на рабочем месте, положив голову на письменный стол, от нее пахло спиртным, а проснувшись, она была очень возбуждена и громко кричала». От отстранения от работы и медицинского освидетельствования она отказалась.

Дайте свою оценку этой ситуации.

Задача 45.

Краснова работала кондитером на кондитерской фабрике. 17 июля она была уволена за совершение по месту работы хищения имущества. Основанием для издания приказа об увольнении послужило то, что Краснова 9 июля была задержана на проходной фабрики с 2 кг шоколадных конфет и 5 плитками шоколада. Краснова обратилась с иском в суд о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Какое решение должен вынести суд по иску Красновой?

Задача 46.

В результате инвентаризации, проведенной в кафе «Самоцветы», у кладовщика Ивановой на 1 ноября обнаружены излишки продуктов на сумму 951 руб., которые не были оприходованы документально. 15 декабря был издан приказ об увольнении Ивановой в связи с утратой доверия к ней (пп.ж п.1 ст. 81 ТК ПМР). Иванова обратилась с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то обстоятельство, что основанием для недоверия к ней могла послужить лишь недостача продуктов, а не их излишки, кроме того, после проведения инвентаризации данные излишки были оприходованы.

Какое решение должен вынести суд по данному делу?

Задача 47.

Директор ООО «Рассвет» единолично принял решение о сдаче в аренду складских помещений, принадлежащих обществу, своему родственнику, установив арендную плату в размере одного МРОТ. По окончании календарного года на отчетном собрании данный факт был обнародован. Аудиторская проверка установила, что в результате неправомερных действий данного руководителя общество понесло значительные убытки. Есть ли основания для досрочного прекращения трудового договора с директором ООО по пп.и п.1 ст. 81 ТК ПМР?

Задача 48.

Суринова, уволенная с предыдущего места работы за утрату доверия, купила в метро трудовую книжку и, воспользовавшись ею, поступила на работу экспедитором грузов в торговую организацию.

Есть ли в данном случае основание для увольнения по пп.л п.1 ст. 81 ТК ПМР?

Практические задания

Задание 1. Какие документы должны представить при поступлении на работу на муниципальный завод следующие лица:

22-летний Зилов, три недели назад окончивший дневное отделение технического университета и претендующий на должность инженера в цехе с вредными условиями труда;

17-летний Катов, недавно получивший свидетельство об окончании профессионального лица, поступающий на работу дежурным электриком;

18-летняя выпускница школы Якубкина, поступающая в отдел на должность инспектора;

15-летняя ученица школы Гильмутдинова, желающая параллельно с учебой работать подсобной рабочей в столовой завода;

65-летний Кузенко, подавший заявление о приеме на работу охранником;

20-летняя студентка 3-го курса дневного отделения частного юридического колледжа, изъявившая желание работать юрисконсультом.

Задание 2. Укажите, мотивировав свой ответ, случаи правомерного/ неправомерного отказа в приеме на работу:

в связи с достижением пенсионного возраста;

в связи с недостаточной квалификацией, требования к которой установлены должностной инструкцией;

в связи с отсутствием требуемого стажа работы;

в связи с непредставлением медицинского заключения о состоянии здоровья, требуемого локальными нормативными актами коммерческой организации;

женщине в связи с беременностью;

в связи с установленными в организации максимальными возрастными ограничениями для замещения данной категории должностей.

Задание 3. Какие из перечисленных ниже обстоятельств исключают установление испытательного срока при приеме на работу:

поступление на работу на аналогичную должность после непродолжительного, менее одного месяца, перерыва;

беременность;

наличие у одинокой матери несовершеннолетнего ребенка;

несовершеннолетний возраст;

перевод на работу по другой специальности у того же работодателя.

Задание 4. Укажите известные вам сроки испытания при приеме на работу, допускаемые действующим законодательством ПМР о труде, оформив это в виде таблицы.

Категории работников (виды работ)

Срок испытания при приеме на работу

Норма права

Задание 5. Соблюдены ли требования трудового законодательства в следующих случаях?

Продавец магазина с ее письменного согласия была переведена на должность заведующей отделом магазина с месячным испытательным сроком. По истечении этого срока был издан приказ об обратном переводе ее на работу продавцом как не выдержавшую испытание.

Игнатьев принят 12 сентября на работу водителем с месячным испытательным сроком; 16 сентября он заболел; выйдя на работу после болезни 14 октября, он узнал, что 11 октября уволен как не прошедший испытание.

Комендант общежития НИИ договорился с Орловой о том, что она с 4 марта будет работать вахтером; об этом был поставлен в известность директор НИИ. В день выдачи первой заработной платы Орлова узнала, что, невзирая на реальную работу с 4 марта, приказом по НИИ она принята вахтером общежития с 10 марта с трёхмесячным испытательным сроком.

По договоренности между руководителями автотранспортных предприятий (АТП) диспетчер Иванцова была переведена с АТП-1 на АТП-3; в приказе по АТП-3 было указано о приеме ее в порядке перевода с АТП-1 с шестимесячным испытательным сроком с согласия выборного профсоюзного органа АТП-3.

В приказе о приеме работника на работу на место ушедшей в отпуск по беременности и родам кассира Катаевой указано: «...на период декретного отпуска... с двухмесячным испытательным сроком».

С Неверовой был заключен трудовой договор о работе в качестве инженера-экономиста производственного кооператива. В тексте этого документа условие об испытании при приеме на работу не оговаривалось, но в приказе о приеме на работу (на котором Неверова расписалась и указала, что ознакомлена с ним) установлен срок испытания в 3 месяца. По истечении месяца после приема на работу Неверова была уволена как не выдержавшая испытание.

Мясников был принят в муниципальное предприятие на должность инженера-конструктора I категории по трудовому договору с двухмесячным испытательным сроком. По истечении данного времени администрация с устного согласия Мясников изменила трудовой договор, продлив срок испытания еще на два месяца. Это мотивировалось тем, что за истекший период в отделе, где работал Мясников, не было достаточно сложной работы, которая позволила бы проверить его знания и навыки, а, кроме того, Мясников более месяца отсутствовал на работе в связи с болезнью.

Задание 6. К. обратился на муниципальное предприятие с просьбой о приеме на работу закройщиком. Поскольку предприятие является муниципальным, его директор в качестве условия о приеме на работу потребовал представить справку о том, что К. не привлекался к уголовной ответственности. Будучи ранее дважды судимым за корыстные преступления, тот обратился с жалобой на эти действия в городскую прокуратуру. Прокурор объяснил директору неправомерность указанного требования. Директор предложил прокурору объяснить не только формальную сторону, но и неправомерность требования упомянутой справки. Попробуйте выполнить эту функцию.

Задание 7. Составьте проект приказа о приеме на работу юриста ООО.

Задание 8. Каковы особенности увольнения по собственному желанию в следующих ситуациях:

Слесарь Баранов успешно сдал вступительные экзамены на 1-й курс дневного отделения медицинской академии.

Монтажница Смирнова представила справку о передислокации воинской части, где служит ее муж, в другой город.

Токарь Петров уволился в связи с выходом на пенсию.

Контролер Сидоров избран председателем профсоюзного комитета.

Наладчик Козлов подал заявление об увольнении по собственному желанию во время ежегодного отпуска.

Лаборант кафедры Идрисова не передала материальные ценности, закрепленные за ней по договору об индивидуальной материальной ответственности.

Задание 9. Чем различаются и что имеют общего правила прекращения трудового договора на основании пп.з п.1 ст. 77 ТК ПМР и пп.д п.1 ст. 83 ТК ПМР?

Задание 10. В чем состоят особенности увольнения по сокращению численности или штатов следующих работников:

монтажницы Ивановой, являющейся одинокой матерью и имеющей ребенка 15 лет, учащегося лица;

несовершеннолетнего ученика токаря Жмагина во время его обучения в учебно-производственном комбинате;

контролера Пуговкиной в период ее нахождения в учебном отпуске;

художника Ежикова, который один воспитывает ребенка в возрасте до 3 лет.

Задание 11. Объясните, в чем разница правил увольнения по пп.е п.1 ст. 77 и по пп.г п.1 ст. 81 ТК ПМР.

Задание 12. Кто из нижеперечисленных работников является надлежащим субъектом при увольнении по пп.з п.1 ст. 81 ТК ПМР:

генеральный директор ОАО;

директор лица;

комендант общежития;

тренер детской спортивной школы;

начальник цеха;

буфетчица школьного буфета.

Деловая (ролевая) игра.

Проведите переговоры с работодателем (его представителем) по поводу заключения трудового договора и определения содержания договора (в игре участвуют 2 студента).

Тема 10. Персональные данные работника.

1. Дайте понятие персональных данных работника.

2. Покажите соотношение права работодателя на получение персональных данных работника и права работника на личную и семейную тайну.

3. Проведите анализ правовых норм, регламентирующих персональные данные работника.

4. Каковы общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты?

5. Каков порядок обработки персональных данных работника, какие требования по обработке данных установлены ТК ПМР и Законом ПМР «О персональных данных»?
6. Какие требования должен соблюдать работодатель при передаче персональных данных работника?
7. Назовите основные права работника по обеспечению защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.
8. Дайте характеристику ответственности за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Работа с нормативными правовыми актами.

Проведите сравнительно-правовой анализ норм Трудового кодекса ПМР и Закона ПМР «О персональных данных» в части регулирования порядка получения, обработки, хранения и передачи персональных данных работника (ответ представьте в табличной форме).

Творческое задание.

Составьте собственное портфолио для поступления на работу.

Тема 11. Правовое регулирование рабочего времени.

1. Дайте определение рабочего времени и поясните его значение.
2. В чем состоят различия между сокращенным и неполным рабочим временем?
3. Что такое нормирование рабочего времени и в каких целях оно осуществляется, каковы функции нормирования рабочего времени?
4. Определите продолжительность ежедневной работы (смены).
5. Дайте понятие сверхурочной работы и определите порядок привлечения к ней.
6. Что такое совместительство, каковы его виды, процедура оформления, продолжительность рабочего времени?
7. Что такое режим рабочего времени и какие режимы Вам известны?
8. Раскройте понятия ежедневного, еженедельного и суммированного учета рабочего времени.

Тестовые задания

1. Выделите виды рабочего времени, предусмотренные ТК ПМР:.
 - а) льготное;
 - б) сокращенное;
 - в) привилегированное;
 - г) нормальное;
 - д) неполное;
 - е) усеченное.
2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:
 - а) 36 часов в неделю;
 - б) 48 часов в неделю;
 - в) 40 часов в неделю.
 - г) 52 часов в неделю

3. Сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени следующими признаками:

- а) регулируется локальными нормативными актами организации;
- б) является законодательно закрепленным для отдельных категорий лиц;
- в) при оплате устанавливается система льгот и надбавок;
- г) оплачивается как за полное рабочее время.

4. Выделите виды режимов рабочего времени, предусмотренные ТК ПМР:

- а) недельный;
- б) сменная работа
- в) суммированный;
- г) гибкий распорядок рабочего дня;
- д) разделение рабочего дня на части;
- е) поденный.

5. Выделите виды учета рабочего времени:

- а) недельный;
- б) график сменности;
- в) вахтовый метод;
- г) суммированный;
- д) гибкий;
- е) разделительный;
- ж) поденный.

6. По трудовому законодательству понятие «ночное время» трактуется как:

- а) время с 21 часа до 5 часов;
- б) время с 22 часов до 6 часов;
- в) время с 23 часов до 7 часов;
- г) время с 24 часов до 6 часов.

7. Привлечение работников к сверхурочным работам без их согласия допускается в следующих случаях:

- а) при увеличении объемов производства;
- б) при ликвидации аварии;
- в) при необходимости срочного выполнения заказа;
- г) при ликвидации стихийных бедствий;
- д) при решении руководства о перевыполнении выпуска продукции.

8. - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

- а) рабочее время;
- б) время отдыха;
- в) выходные и праздничные дни;

г) отпуска.

9. - это распределение времени работы в пределах суток, недели, месяца, а также другого календарного периода.

- а) Режим рабочего времени;
- б) Учет рабочего времени;
- в) Рабочее время;
- г) Время отдыха.

10. необходим для определения того, отработал или нет фактически работник положенную ему норму труда в рабочих часах.

- а) Режим рабочего времени;
- б) Учет рабочего времени;
- в) Рабочее время;
- г) Время отдыха.

11. По общему правилу, привлечение работников к сверхурочным работам допускается:

- а) с согласия работника;
- б) без согласия работника;
- в) с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12. Письменное согласие работника на привлечение к сверхурочной работе требуется в следующих случаях:

- а) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- б) для продолжения работы при неявке сменяющего работника;
- в) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени;
- г) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- д) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств;
- е) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников.

13. Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- а) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- б) для продолжения работы при неявке сменяющего работника;
- в) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени;
- г) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- д) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств;
- е) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников.

14. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника:

- а) не должна превышать 12 часов в течение двух дней подряд;
- б) четырех часов в течение дня;
- в) четырех часов в течение двух дней подряд;
- г) четырех часов в течение двух дней подряд и ста двадцати часов в год;
- д) законодательно не ограничена.

15. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

- а) ежедневно;
- б) систематически;
- в) при необходимости эпизодически;
- г) не более одного раза в неделю.

16. Сменная работа вводится в следующих случаях:

- а) по усмотрению работодателя;
- б) когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы;
- в) в целях более эффективного использования оборудования;
- г) в условиях чрезвычайных обстоятельств;
- д) для увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

17. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем

- а) за две недели до введения их в действие;
- б) за один месяц до введения их в действие;
- в) за два месяца до введения их в действие.

Задачи

Задача 1.

Студент 1-го курса физико-математического факультета государственного университета 17-летний Тюрязев был принят на работу в компьютерный клуб в качестве консультанта. Продолжительность рабочего времени всех работников клуба правилами внутреннего трудового распорядка определена в 36 ч в неделю.

Какую продолжительность рабочего времени должны установить Тюрязеву?

Задача 2.

Ночной сторож банка Кирилов согласно медицинского заключения был признан инвалидом II группы. В связи с этим он написал заявление о сокращении ему рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК ПМР.

Как в указанной ситуации должен поступить работодатель?

Задача 3.

В коллективный договор ООО по инициативе администрации была включена норма, согласно которой работники за период, когда они работают на условиях неполного рабочего времени, получают отпуска меньшей продолжительности пропорционально отработанному времени.

Дайте правовую оценку данного положения коллективного договора?

Задача 4.

Водитель городского автобуса Злодеев обратился к директору автотранспортного предприятия с просьбой установить ему неполное рабочее время в связи с семейными обстоятельствами и разрешить ему работать по 4 часа в день 3 раза в неделю.

Какое решение должен принять работодатель?

Задача 5.

В связи с проводимыми мероприятиями по усилению охраны общественного порядка сотрудники ОВД были привлечены к сверхурочным работам в течение месяца. После таких дежурств сержант Гирин потребовал оплатить их в повышенном размере, в чем ему было отказано. Тогда Гирин отказался от сверхурочной работы, мотивируя свой отказ тем, что один воспитывает ребенка в возрасте до 3 лет. За отказ от работы Гирину приказом был объявлен выговор.

Дайте оценку действиям сторон в данном случае.

Задача 6.

В ООО «Бумага» в связи с невозможностью поставки на предприятие сырья в пятницу приказом директора установлена 4-дневная рабочая неделя с 10-часовым рабочим днем. Работники, не согласившись с данным приказом, обратились к государственному инспектору труда.

Какое разъяснение должен дать работникам инспектор?

Задача 7.

Инспектор отдела кадров Коновалов являлся на работу каждый день за 30 мин. до начала рабочего дня. Свои действия он мотивировал тем, что до начала работы ему необходимо ознакомиться с поступившей корреспонденцией. Кроме того, Коновалов иногда задерживался после работы.

Каким образом Коновалову компенсируется переработка?

Задача 8.

В АО «Азот» был введен новый график сменности, устанавливающий 12-часовой рабочий день через 24 часа междуменного отдыха. Профсоюзный комитет без мотивировки отказался рассматривать такой график. При этом профком представил свой проект графика сменности: 12-часовой рабочий день через 36 часов междуменного отдыха, считая, что данный график в большей степени отвечает интересам работников. Посчитав предлагаемый профкомом график экономически неприемлемым, администрация АО утвердила свой вариант графика и ввела его в действие.

Оцените действия администрации и профсоюзного комитета АО «Азот». Каковы варианты дальнейшего развития событий?

Задача 9.

Смирнова, одинокая мать, воспитывающая пятилетнего ребенка, обратилась к руководителю организации с просьбой установить для нее сокращенный рабочий день с оплатой труда за фактически отработанное время. Руководитель отказал Смирновой в просьбе, мотивируя тем, что не может изменять действующие в организации правила регулирования рабочего времени и, кроме того, в трудовом договоре со Смирновой не содержится условие о таком режиме работы.

Прав ли работодатель? Как разрешить сложившуюся ситуацию?

Задача 10.

Продавец мебельного магазина Соболева, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, после достижения ребенком возраста полутора лет решила выйти на работу и обратилась к директору магазина с просьбой установить для нее неполный рабочий день. Директор отказал в просьбе, ссылаясь на то, что если работнице необходимо время для ухода за ребенком, она может продолжать находиться в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, а требовать установления неполного рабочего времени она не имеет права.

Обоснованно ли требование Соболевой? Прав ли в данной ситуации директор магазина?

Задача 11.

Работник одного из цехов обратился в правовому инспектору труда с жалобой на то, что руководство обязывает работников ежедневно являться на работу за 30 минут до начала рабочего дня для подготовки инструментов и механизмов к работе. При проверке жалобы руководитель завода пояснил, что работникам цеха установлен ненормированный рабочий день и потому они обязаны работать сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Задача 12.

Директор сельскохозяйственного предприятия единоличным распоряжением установил на время сезонной уборки урожая 12-часовой рабочий день с компенсацией переработки предоставлением дополнительного отпуска.

Правомерны ли действия директора?.

Практические задания

Задание 1. Помощнику прокурора района были заданы следующие вопросы:

- а) уменьшается ли продолжительность рабочего дня в пятницу в организации при пятидневной рабочей неделе, если следующий понедельник является праздничным днем;
- б) изменится ли ситуация, если праздничный день выпадет на субботу;
- в) уменьшается ли продолжительность рабочего дня в субботу при шестидневной рабочей неделе, если следующий понедельник является праздничным днем?

Ответьте на эти вопросы.

Задание 2. Составьте перечень отличий неполного и сокращенного рабочего времени.

Задание 3. Укажите все известные вам категории работников, которым предоставляется сокращенное рабочее время.

Задание 4. Кому из ниже перечисленных работников положено установление неполного либо сокращенного рабочего времени:

следователь ОВД, являющийся студентом 5-го курса дневного отделения юридического факультета государственного университета;

инвалид II группы, имеющий медицинскую рекомендацию об установлении неполного рабочего времени;

учитель начальных классов;

учащийся 3-го курса заочного отделения частного вуза, не имеющего государственной аккредитации;

мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте 10 лет.

Задание 5. Перечислите условия правомерности привлечения к работе в ночное время работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Задание 6. Составьте проект приказа о привлечении работников к сверхурочным работам.

Задание 7. Напишите проект фрагмента правил внутреннего трудового распорядка АО, в котором регламентируется введение суммированного учета рабочего времени.

Задание 8. Подготовьте краткое сообщение об истории и основных современных подходах правовой регламентации ненормированного рабочего дня.

Задание 9. К директору ЗАО «Гастроном» обратилась продавец Караваяева с требованием изменить график сменности, потому что одна ее рабочая смена выпадает на 8 марта, а это нерабочий, праздничный день. Письменного согласия на привлечение к работе она не давала. Директор обратился к юрисконсульту. Дайте консультацию.

Тема 12. Правовое регулирование времени отдыха

1. Дайте определение времени отдыха.
2. Какие виды времени отдыха Вы знаете?
3. По каким признакам можно классифицировать перерывы в течение рабочего дня?
4. Что такое выходные дни? Перечислите нерабочие праздничные дни.
5. В каких случаях допускается работа в выходные и нерабочие праздничные дни и как она компенсируется?
6. Что такое отпуск? Назовите виды отпусков и их гарантии, в каких случаях предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска?
7. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
8. Как предоставляется ежегодный дополнительный отпуск?
9. В каких случаях возможно продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска?
10. Допускается ли разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена отпуска денежной компенсацией?
11. Каков порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы?

Тестовые задания

1. Укажите виды времени отдыха, предусмотренные трудовым законодательством ПМР:
 - а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
 - б) время отстранения от работы не по вине работника;
 - в) ежедневный (междусменный) отдых;
 - г) время вынужденного прогула;
 - в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
 - г) нерабочие праздничные дни;
 - д) отпуска.
2. Укажите виды отпусков, предусмотренные трудовым законодательством ПМР:
 - а) по семейным обстоятельствам;
 - б) ежегодный;
 - в) краткосрочный;
 - г) дополнительный;
 - д) гарантийный;
 - е) без сохранения заработной платы;
 - ж) учебный;
 - з) льготный.
3. Дополнительный отпуск устанавливается для следующих категорий работников:
 - а) работающих неполный рабочий день или неполную рабочую неделю;
 - б) занятых на работах с вредными условиями труда;
 - в) избранных на руководящие должности;
 - г) работающих с ненормированным рабочим днем.
4. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по следующим обстоятельствам:
 - а) за работу с ненормированным рабочим днем;

- б) за работу с вредными условиями труда;
- в) по семейным обстоятельствам;
- г) за длительный стаж работы;
- д) лицам, избранным на руководящие должности.

5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- а) 24 календарных дня;
- б) 26 календарных дней;
- в) 28 календарных дней;
- г) 30 календарных дней.

6. ... - это ежегодный непрерывный отдых в течение определенного количества дней подряд, который предоставляется всем работникам для восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

- а) Отпуск;
- б) Выходные и праздничные дни;
- в) Перерыв для отдыха и питания;
- г) Специальный перерыв, предусмотренный коллективным договором.

7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее

- а) 24 часов;
- б) 28 часов;
- в) 36 часов;
- г) 40 часов;
- д) 42 часов.

8. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней:

- а) выходной день не переносится;
- б) выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

9. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство ПМР вправе:

- а) переносить нерабочие праздничные дни;
- б) переносить выходные дни на другие дни.

10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений производится:

- а) с их письменного согласия;
- б) без их согласия.

11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- а) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- б) для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений;
- в) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- г) для выполнения работ по увеличению объема выпускаемой продукции;
- д) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

12. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет:

- а) не допускается;
- б) допускается;
- в) допускается только при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

13. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- а) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы;
- б) время фактической работы;
- в) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством ПМР, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- г) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- д) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- е) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 7 (семи) календарных дней.
- ж) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) по вине работодателя.

14. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- а) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы;
- б) время фактической работы;
- в) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством ПМР, коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

г) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

д) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

е) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 7 (семи) календарных дней.

ж) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) по вине работодателя.

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

а) трех месяцев его непрерывной работы у данного работодателя;

б) шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя;

в) девяти месяцев его непрерывной работы у данного работодателя;

г) одиннадцати месяцев его непрерывной работы у данного работодателя;

д) двенадцати месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или другого представительного органа работников не позднее чем:

а) за две недели до наступления календарного года;

б) за месяц до наступления календарного года;

в) за два месяца до наступления календарного года.

17. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем:

а) за три дня до его начала;

б) за две недели до его начала;

в) за один месяц до его начала.

18. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части при условии, что одна из частей этого отпуска:

а) составляет не менее трех календарных дней;

б) составляет не менее семи календарных дней;

в) составляет не менее четырнадцати календарных дней;

г) составляет не менее двадцати восьми календарных дней.

19. Не допускается отзыв из отпуска:

а) инвалидов;

б) работников в возрасте до шестнадцати лет;

в) работников в возрасте до восемнадцати лет;

г) беременных женщин;

д) работников, занятых на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда.

20. Какая часть отпуска по письменному заявлению работника и с согласия работодателя может быть заменена денежной компенсацией:

- а) семь календарных дней;
- б) четырнадцать календарных дней;
- в) двадцать один календарный день;
- г) двадцать восемь календарных дней.

Задачи

Задача 1.

Во время перерыва для отдыха и питания в магазин был доставлен товар. Поскольку товаровед, ответственный за приемку товара, а также грузчик на рабочем месте отсутствовали, то товар принят не был. В результате магазин до следующего приезда службы доставки оказался без необходимого ассортимента. Приказом директора магазина товароведу и грузчику были объявлены выговоры за срыв приема товара.

Правомерны ли действия администрации?

Задача 2.

Ассистент медицинской академии Пухова в субботу с 17.00 согласно учебному расписанию проводила лабораторное занятие продолжительностью 2 академических часа. В понедельник расписание предусматривает такое же занятие с 8.00.

Соблюдено ли в отношении Пуховой правило, установленное в ст. 110 ТК ПМР?

Задача 3.

По графику ежегодный оплачиваемый отпуск у работника должен был начаться с 1 августа. Работник о времени начала отпуска не предупредился. По вине работодателя оплата отпуска была произведена только 11 августа. Поскольку работник каждый день был вынужден приходить в кассу, он настаивал на переносе начала отпуска на 12 августа.

Подлежит ли удовлетворению требование работника?

Задача 4.

Программист Назаров 10 августа был уведомлен о том, что в соответствии с графиком отпусков с 1 по 28 сентября ему будет предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск. Назаров обратился к директору организации с просьбой предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск с 13 сентября по 10 октября, мотивируя это тем, что с 13 сентября у его жены начинается отпуск по беременности и родам. Назарову в просьбе было отказано. Допустил ли директор организации нарушение действующего законодательства о труде?

Задача 5.

На основании приказа генерального директора ООО «Строитель» все работники ООО были направлены в отпуск без сохранения заработной платы с 1 апреля по 1 июля в связи с невозможностью обеспечить их работой в этот период. Данный приказ был опротестован районной прокуратурой. Представители ООО «Строитель» обратились с просьбой об отмене протеста, сославшись на то, что отпуска предоставлены работникам

на основании коллективного договора и с соблюдением установленного порядка – от всех работников получены письменные заявления с просьбой предоставить им отпуск без сохранения заработной платы на указанный период.

Как бы вы квалифицировали возникшую ситуацию?

Задача 6.

На имя генерального директора ОАО с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы обратились:

заведующий складом Обливанцев с просьбой предоставить такой отпуск на один месяц для проведения ремонта квартиры;

товаровед Рябов, допущенный к вступительным экзаменам в государственный университет на 15 календарных дней;

вахтер Иванова, являющаяся инвалидом III группы, на 2 месяца;

бухгалтер Молчанова с просьбой предоставить 2 дня в связи с болезнью без предоставления медицинских документов;

заместитель директора Краев с просьбой предоставить отпуск на 3 дня в связи с вступлением в брак;

юрисконсульт Бодров, работающий в ОАО по совместительству, на 8 дней в связи с тем, что в данном ОАО продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы.

Обязан ли генеральный директор ОАО во всех этих случаях предоставить отпуск без сохранения заработной платы?

Задача 7.

Приказом руководителя организации было предусмотрено, что работники фабрики могут отлучаться с рабочего места во время перерыва для отдыха и приема пищи только с разрешения своих непосредственных руководителей (бригадиров, мастеров участка, цеха, начальника отдела, управления и т.п.). Профком высказал мнение, что такой приказ не соответствует действующему законодательству.

Каково Ваше мнение по данному вопросу?

Задача 8.

Приказом директора предприятия, согласованным с профкомом, воскресенье (выходной день) было объявлено рабочим днем с оплатой в полуторном размере.

Есть ли в данном случае нарушения трудового законодательства?

Задача 9.

Во время обеденного перерыва срочно потребовался кладовщик Пуговкин, который в это время ушел домой. За самовольный уход со склада в течение рабочего дня Пуговкину был объявлен выговор. Пуговкин, считая, что на него неправильно наложено дисциплинарное взыскание, обратился с соответствующим заявлением в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам?

Задача 10.

Товаровед Пугачева работала 1 и 2 мая. В конце месяца Пугачева обратилась к руководителю организации с просьбой компенсировать ей работу в праздничные дни,

предоставив два дня отгула. Руководитель отказался удовлетворить просьбу Пугачевой, указав, что работа в эти дни была оплачена.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Задача 11.

При рассмотрении графика отпусков на заседании профкома возникли разногласия по вопросу определения времени предоставления отпуска работнику Самсонову, поступившему на работу 26 октября текущего года. В проекте графика отпуск Самсонова был намечен на июль следующего года, т.е. сразу по истечении 11 месяцев непрерывной работы в организации. Присутствовавший на заседании начальник отдела, где работал Самсонов, выражая мнение большинства сотрудников, высказался о том, что предоставлять отпуск Самсонову летом неправильно и несправедливо по отношению к другим работникам, которые уже давно работают и тоже хотят уйти в отпуск летом. При этом один из членов профкома высказал мнение о том, что предоставление Самсонову отпуска осенью не противоречит нормам Трудового кодекса ПМР, так как формулировка «по истечении одиннадцати месяцев» не означает, что первый отпуск должен обязательно предоставляться сразу по окончании одиннадцатого месяца.

Предложите свой вариант разрешения спорной ситуации.

Задача 12.

В связи низкими показателями производства продукции, отсутствием готовой продукции на складах руководитель издал приказ о внесении изменений в график отпусков. Многим работникам, в том числе и несовершеннолетним, которым отпуск приходился на летнее время, директор перенес отпуск на зимние месяцы следующего года без согласования с профкомом. Профком обратился к директору с требованием об отмене приказа.

Законно ли подобное требование профкома?

Задача 13.

Инвалид 3 группы Боткин обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о нарушении его права как работающего инвалида использовать отпуск без сохранения заработной платы. Работодатель категорически отказывал Боткину в предоставлении такого отпуска, ссылаясь на то, что такие отпуска предоставляются только по соглашению сторон.

Какое решение должна вынести КТС?

Задача 14.

Бокалов подал одновременно два заявления: о предоставлении очередного отпуска и об увольнении по собственному желанию.

Обязан ли в данном случае работодатель предоставлять отпуск?

Задача 15.

Инженер Васькин 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 года работодатель предложил Васькину использовать отпуск. Однако Васькин отказался использовать отпуск за прошлый год и потребовал компенсировать его в денежной форме.

Допускается ли законодательством выплата компенсации за неиспользованный отпуск? Обоснованы ли требования Васькина?

Практические задания.

Задание 1. Составьте схему «Виды времени отдыха по трудовому праву», в которой бы содержалась основная информация и о соответствующих нормах права. В процессе работы учтите, что почти все виды времени отдыха выступают и как родовые понятия, подверженные в свою очередь дальнейшей видовой градации. Отрадите это в схеме.

Задание 2. Перечислите все способы установления выходных дней, упомянутые в ст. 111 ТК ПМР.

Задание 3. Укажите, какие из периодов включаются в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- время фактической работы;
- время выполнения работником обязанностей, связанных с воинским учетом;
- время нахождения работника в медицинском учреждении при прохождении периодического медицинского освидетельствования;
- время повышения квалификации без отрыва от производства;
- время оплаченного вынужденного прогула;
- время нахождения в командировке;
- время отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам продолжительностью 1 месяц;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- время вынужденных неоплачиваемых отпусков;
- время участия работника в забастовке.

Задание 4. Кому из перечисленных категорий работников работодатель обязан предоставить ежегодный отпуск до истечения 11 месяцев его непрерывной работы в данной организации:

- работникам моложе 18 лет;
- учителям школ;
- мужчине, жена которого находится в отпуске по беременности и родам;
- женщине, имеющей ребенка в возрасте 3 лет 8 мес.;
- работнику, принятому на работу в порядке перевода из другой организации;
- работнику, усыновившему ребенка в возрасте до 2 мес.;
- работнице, обучающейся без отрыва от производства в среднем специальном учебном заведении.

Задание 5. Составьте проект приказа о предоставлении ежегодного отпуска заместителю генерального директора ОАО.

Задание 6. Подготовьте проект графика отпусков на следующий календарный год.

Тема 13. Оплата и нормирование труда

1. Дайте понятие и определите признаки заработной платы.

2. Каковы методы правового регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики?
3. Назовите государственные гарантии оплаты труда.
4. Дайте понятие индексации заработной платы.
5. Каковы элементы и содержание тарифных систем оплаты труда?
6. Определите формы и системы оплаты труда (сдельная, повременная и их разновидности).
7. Что Вы знаете о премировании работников, видах премий, о выплатах стимулирующего характера?
8. Как оплачивается труд в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы?
9. Раскройте основные правила исчисления среднего заработка.
10. Определите порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
11. Укажите возможные случаи удержания из заработной платы.
12. Что такое нормирование труда? Назовите виды норм труда и определите порядок их установления и пересмотра. Дайте классификацию норм труда.
13. Каков порядок участия представительных органов работников в решении вопросов оплаты и нормирования труда?

Тестовые задания

1. Величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника - это:
 - а) квалификационный разряд;
 - б) тарифная сетка;
 - в) тарифный разряд;
 - г) тарифная система.

2. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем, выплата производится:
 - а) накануне этого дня;
 - б) в следующий за выходным рабочий день;
 - в) через один день после выходного дня;
 - г) через два дня после выходного дня.

3. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, может быть с него взыскана в следующем случае:
 - а) в связи со счетной ошибкой;
 - б) если признана вина работника в невыполнении норм труда по решению КТС;
 - в) если имеется простой по вине работника;
 - г) все перечисленное.

4. Удержание из заработной платы при отбывании исправительных работ, удержании алиментов на несовершеннолетних детей не может превышать:
 - а) двадцати пяти процентов;
 - б) тридцати процентов;
 - в) пятидесяти процентов;
 - г) семидесяти процентов.

5. Время простоя по вине работодателя:

- а) не оплачивается;
- б) оплачивается в размере одной трети средней заработной платы;
- в) оплачивается в размере одной второй средней заработной платы.
- г) оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных работнику.

6. Установленный в единицах продукции объем работы, который работник должен выполнить в час, день, месяц - это:

- а) норма времени;
- б) норма обслуживания;
- в) норма выработки;
- г) норма численности.

7. Соотнесите понятия и определения.

1. Заработная плата 2. Минимальная заработная плата 3. Оплата труда

1. Гарантируемый законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

2. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

8. Тарификация работ определяется:

- а) квалификационными категориями работников;
- б) тарифными разрядами;
- в) сложностью труда;
- г) отнесением видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда;
- д) трудовым договором.

9. Основные государственные гарантии по оплате труда работников пределяются:

- а) ограничением перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя;
- б) установлением ответственности за задержку выплаты заработной платы;
- в) ответственностью работодателя за нарушение законодательства по оплате;
- г) путём ограничения оплаты труда в натуральной форме.

10. Размер заработной платы устанавливается...

- а) по соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора;

- б) тарифной системой;
- в) коллективным договором;
- г) тарифной сеткой.

11. Поощрительные выплаты устанавливаются...

- а) коллективным договором;
- б) особым положением о поощрениях за успехи в труде;
- в) соглашением между работником и работодателем при заключении трудового договора;
- г) тарифной системой.

12. Надбавки и доплаты устанавливаются...

- а) особым положением в организации – локальным правовым актом;
- б) коллективным договором;
- в) по соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора;
- г) тарифной системой.

13. Стимулирующие выплаты устанавливаются...

- а) соглашением между работником и работодателем при заключении трудового договора;
- б) работодателем с учётом мнения представительного органа работников, а также коллективным договором;
- в) тарифной системой;
- г) особым положением о стимулировании успешного труда.

14. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать:

- а) 10 процентов;
- б) 20 процентов;
- в) 50 процентов;
- г) 70 процентов от начисленной месячной заработной платы.

15. Заработная плата выплачивается не реже:

- а) одного раза в полмесяца;
- б) одного раза в десять дней;
- в) одного раза в месяц.

16. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать:

- а) 10 процентов;
- б) 20 процентов;
- в) 50 процентов;
- г) 70 процентов.

17. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы:

- а) за последний месяц;
- б) за три календарных месяца;

- в) за шесть календарных месяцев;
- г) за девять календарных месяцев;
- д) за одиннадцать календарных месяцев;
- е) за двенадцать календарных месяцев.

18. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены:

- а) в день предъявления соответствующего требования;
- б) не позднее следующего дня после предъявления требования о расчете;
- в) не позднее недельного срока после предъявления соответствующего требования.

19. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается:

- а) в день предъявления соответствующего требования;
- б) не позднее следующего дня после предъявления требования о расчете;
- в) не позднее недельного срока после предъявления соответствующего требования.

20. Работник имеет право приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, на срок:

- а) более 15 дней;
- б) более 30 дней;
- в) более 60 дней.

21. При выполнении работ различной квалификации труд работника оплачивается:

- а) по более высокой квалификации;
- б) по более низкой квалификации.

22. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата производится:

- а) в полном объеме;
- б) в размере двух третей тарифной ставки (должностного оклада);
- в) в размере двух третей средней заработной платы;
- г) в соответствии с объемом выполненной работы.

23. Брак не по вине работника оплачивается:

- а) в полном размере;
- б) по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции;
- в) по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции, но не ниже двух третей тарифной ставки (оклада).

24. Полный брак по вине работника:

- а) оплачивается в полном размере;
- б) по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции;
- в) по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции, но не ниже двух третей тарифной ставки (оклада);
- г) оплате не подлежит.

25. Время приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы:

- а) оплачивается в полном размере;
- б) оплачивается в размере не ниже двух третей тарифной ставки (должностного оклада);
- в) оплачивается из расчета одной второй тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Задачи

Задача 1.

В связи с участившимися случаями несвоевременной выплаты заработной платы, работники консервного завода, заручившись поддержкой профсоюзного комитета, потребовали у работодателя выплаты причитающейся им заработной платы собственными векселями завода. Администрация завода отказалась выполнить заявленные работниками требования, ссылаясь на то, что законодательство, а также действующий на заводе коллективный договор, не предусматривают возможности выплаты заработной платы векселями завода.

Правомерны ли требования работников? Какая ответственность работодателя предусмотрена действующим законодательством за несвоевременную выплату работникам заработной платы?

Задача 2.

Генеральный директор обувной фабрики, осуществлявшей выплату работникам заработной платы через кассу предприятия, принял решение о перечислении причитающейся работникам заработной платы на открытые для них лицевые счета в отделении Сберегательного Банка. Во исполнение принятого решения, работникам были выданы пластиковые карточки, на территории обувной фабрики поставлен банкомат.

Работник фабрики Федоров, возражая против перехода на систему получения заработной платы с помощью пластиковой карточки, обратился в суд с требованием о признании неправомерными действий работодателя по изменению способа выплаты работникам заработной платы. В обоснование своих требований Федоров указывал на то, что согласия работников, в частности Федорова, на изменение способа получения заработной платы, работодателем спрошено не было.

Дайте оценку правомерности требований Федорова. Разрешите спор по существу.

Задача 3.

14.06.2009 года экономист Соловьев прекратил трудовые отношения с ОАО «Закат» по собственному желанию. Получив в день увольнения компенсацию за неиспользованный отпуск за 2008 рабочий год, Соловьев не согласился с ее размером и обратился к администрации с требованием о пересчете суммы причитающейся ему компенсации за неиспользованный отпуск. По мнению Соловьева, при исчислении среднего заработка для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, администрация неправомерно не учла произведенные Соловьеву следующие выплаты:

- а) 05.02.2009 года выплаченную Соловьеву на основании приказа генерального директора ОАО «Закат» премию за выполнение особо важного задания;
- б) 20.05.2009 года выплаченную Соловьеву сумму материальной помощи в связи с рождением в семье ребенка;
- в) 05.06.2009 года выплаченную Соловьеву ежемесячную премию, предусмотренную действующим в ОАО «Закат» Положением о премировании работников.

Правомерны ли требования Соловьева? Какой порядок исчисления среднего заработка для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск?

Задача 4.

В связи с необходимостью завершения работы по составлению бизнес-плана начальник планово-экономического отдела ЗАО «Экспресс» обязал экономистов своего отдела в течение недели оставаться после работы на три часа, а также привлек их к работе в выходной день.

По получении расчетных листков по заработной плате за истекший месяц экономисты обнаружили, что им не произведены начисления за сверхурочную работу, а также за работу в выходной день. Директор ЗАО «Экспресс» разъяснил экономистам, что согласно действующему на предприятии коллективному договору должность «экономист» включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем; работникам, занимающим такую должность, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью пять календарных дней. В связи с изложенным, у работодателя отсутствует обязанность компенсировать экономистам сверхурочную работу и работу в выходной день.

Правомерно ли утверждение директора ЗАО «Экспресс»? Правомерно ли экономисты были привлечены к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени и к работе в выходной день?

Задача 5.

В связи с исполнением на основании приказа генерального директора ОАО «Парус» обязанностей временно отсутствующего начальника финансового отдела, заместитель начальника данного отдела Зиновьева обратилась с заявлением на имя генерального директора ОАО «Парус», содержащим просьбу произвести ей установленную коллективным договором доплату в размере 30% должностного оклада начальника финансового отдела за исполнение его обязанностей без освобождения от своей основной работы. Генеральный директор ОАО «Парус» в удовлетворении заявления Зиновьевой отказал, ссылаясь на то, что она является штатным заместителем начальника отдела и исполнение обязанностей начальника отдела входит в круг ее должностных обязанностей, а потому предусмотренная коллективным договором доплата ей не полагается.

Правомерен ли отказ генерального директора ОАО «Парус»?

Задача 6.

В ООО «Белые ночи» оплата труда руководителей и специалистов производилась на основе должностных окладов, зафиксированных в твердой сумме в штатном расписании, утвержденном генеральным директором. 23.07.2009 года генеральный директор ООО «Белые ночи» издал приказ об изменении с 25.07.2009 года оплаты труда руководителей и специалистов предприятия, установив им должностные оклады в процентах от прибыли предприятия по итогам работы за месяц. В приказе также указывалось, что в случае, если в соответствующий месяц ООО «Белые ночи» прибыли не получит, то труд руководителей, специалистов и служащих предприятия за такой месяц будет оплачиваться в размере 1 минимального размера оплаты труда. В приказе генеральный директор предприятия возложил на главного бухгалтера ООО «Белые ночи» обязанность довести

данный приказ до сведения всех руководителей, специалистов и служащих предприятия, а также до сведения председателя профсоюзного комитета предприятия.

Какие нарушения трудового законодательства были допущены генеральным директором ООО «Белые ночи»? В каком порядке и при каких условиях работодатель может изменить оплату труда работников?

Задача 7.

Бульдозерист ОА «Карьер» работал в песчаном карьере. Половину зарплаты за май администрация карьера предложила ему получить в натуральной форме – в виде машины песка. Представитель работодателя объяснил, что, во-первых, бульдозерист проживает в сельской местности и песок ему пригодится, и, во-вторых, с связи с тяжелым финансовым положением в карьере отсутствуют деньги, а принятое решение согласовано с представительным органом. Работник сначала согласился, а потом по настоянию жены отказался от натуральной оплаты и обратился в прокуратуру.

В роли прокурора подготовьте ответ работнику.

Задача 8.

Слесарь Балан не выполнил норм выработки, установленные в Положении о системе оплаты и нормирования труда. В результате ему была выплачена заработная плата за фактически выполненную работу, оказавшаяся ниже его средней зарплаты. Балан обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о выплате ему средней зарплаты, в котором, в частности, указал, что Положение о системе оплаты и нормирования труда не было согласовано с профсоюзным органом и поэтому юридической силы не имеет.

Как устанавливаются локальные нормативные акты, касающиеся оплаты и нормирования труда? Какое решение вынесет КТС?

Задача 9.

В Положении о системе оплаты и нормирования труда ООО «Успех» для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, установили надбавку в размере 1500 рублей. Работники Валуев и Воронов, посчитав надбавку недостаточной, обратились в Государственную инспекцию труда с просьбой разъяснить порядок оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и, кроме того, их интересовало: они имеют право на надбавку или повышенный размер тарифной ставки.

Дайте обоснованный ответ.

Задача 10.

В связи с необходимостью устранить аварию на теплотрассе к работе в выходной день были привлечены электросварщик Свинцов, работающий на условиях с повременной оплатой труда, и монтажник Беркутов, труд которого оплачивается сдельно. Работа продолжалась с 20 часов до 4 часов утра.

Как следует компенсировать работу указанным работникам?

Задача 11.

Работник Савин 27 и 28 февраля 2013 г. был привлечен к сверхурочной работе и за два дня отработал 8,5 часов. Однако в повышенном размере ему оплатили только четыре часа

работы. При этом юристконсульт, к которому он обратился, сослался на ст. 99 ТК ПМР, ограничивающую сверхурочную работу четырьмя часами в течение двух дней подряд. Савин предъявил иск в суд о взыскании оплаты за 4,5 часа сверхурочной работы и возмещении морального вреда за причиненные нравственные страдания.

Какое решение вынесет суд?

Задача 12.

Рабочие инструментального цеха Сидихин и Маров в январе 2013 г. не могли в течение двух дней подряд выполнять свою работу в связи с поломкой станка. Утром они приходили на работу и отправлялись в комнату отдыха, где смотрели телевизор. При получении зарплаты обнаружили, что два рабочих дня им не оплатили.

Как оплачивается время простоя? Какое решение должен принять орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, если Сидихин и Маров обратятся в него с заявлением?

Тема 14. Гарантии и компенсации

1. Что такое гарантии и компенсации? В чем их различие?
2. В каких случаях предоставляются гарантии и компенсации?
3. Сформулируйте определение служебной командировки.
4. Какие расходы возмещаются работникам, направленным в служебную командировку?
5. Какие возмещаются работникам расходы, связанные со служебными поездками при постоянной работе в пути или работе, имеющей разъездной характер, и других работах?
6. Назовите расходы, которые подлежат возмещению при переезде работника на работу в другую местность.
7. Какие гарантии установлены для работников в связи с исполнением государственных или общественных обязанностей?
8. Назовите гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы или в комиссию по трудовым спорам.
9. Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением?
10. В чем заключаются гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в случае сдачи крови и ее компонентов?
11. Имеет ли право работник на компенсацию за использование личного имущества при выполнении трудовых функций?

Тестовые задания

1. Денежные выплаты, установленные в целях возмещения работником затрат, связанных с исполнением ими трудовых и иных обязанностей - это:
 - а) гарантии;
 - б) компенсации;
 - в) выходные пособия;
 - г) материальная помощь.
2. Средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений – это:
 - а) гарантии;
 - б) компенсации;

- в) выходные пособия;
- г) материальная помощь.

3. Служебная командировка – это:

- а) поездка работника по своему усмотрению на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы;
- б) поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы;
- в) поездка работника по распоряжению работодателя на неопределенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

4. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- а) расходы по проезду;
- б) расходы по переезду работника, членов его семьи;
- в) расходы по провозу имущества;
- г) расходы по найму жилого помещения;
- д) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- е) расходы по обустройству на новом месте жительства;
- ж) иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

5. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

- а) расходы по проезду;
- б) расходы по переезду работника, членов его семьи;
- в) расходы по провозу имущества;
- г) расходы по найму жилого помещения;
- д) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- е) расходы по обустройству на новом месте жительства;
- ж) иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются:

- а) при направлении работодателем работника на обучение;
- б) при поступлении работника самостоятельно в организации высшего профессионального образования.

7. Работникам, обучающимся в организациях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, предоставляется:

- а) отпуск с сохранением среднего заработка;
- б) отпуск без сохранения заработной платы.

8. Работникам, имеющим одно высшее профессиональное образование и получающим второе высшее профессиональное образование, работодатель обязан предоставлять:

- а) отпуск с сохранением среднего заработка;
- б) отпуск без сохранения заработной платы.

9. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух организациях образования, гарантии и компенсации предоставляются:

- а) в связи с обучением в каждой организации образования;
- б) в связи с обучением в одной из этих организаций образования (по выбору работника).

10. Выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается при расторжении трудового договора:

- а) в связи с ликвидацией организации;
- б) в связи с призывом работника на военную службу;
- в) в связи с отказом работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- г) в связи с сокращением численности или штата работников;
- д) в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- е) в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- ж) в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- з) в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

11. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается при расторжении трудового договора:

- а) в связи с ликвидацией организации;
- б) в связи с призывом работника на военную службу;
- в) в связи с отказом работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- г) в связи с сокращением численности или штата работников;
- д) в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- е) в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- ж) в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- з) в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

12. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись:

- а) не менее чем за три дня;
- б) не менее чем за две недели;
- в) не менее чем за один месяц;
- г) не менее чем за два месяца до увольнения.

13. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе:

- а) в течение двух недель со дня перевода;
- б) в течение одного месяца со дня перевода;
- в) в течение двух месяцев со дня перевода.

14. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются:

- а) место работы (должность);
- б) средняя заработная плата по основному месту работы;
- в) место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

15. В случае сдачи крови и ее компонентов работник освобождается от работы:

- а) в день сдачи крови и ее компонентов;
- б) в день медицинского обследования, связанного со сдачей крови и ее компонентов.

Задачи

Задача 1.

06.03.2010 года с уборщицей служебных помещений ООО «Полет» Померанцевой был расторгнут трудовой договор в связи с сокращением численности работников. 26.03.2010 года Померанцева обратилась в органы службы занятости для постановки ее на учет в качестве безработной. В течение двух месяцев со дня увольнения Померанцева не работала, в связи с чем по месту прежней работы в ООО «Полет» за ней сохранялся средний месячный заработок. 03.06.2010 года Померанцева была трудоустроена, о чем органом службы занятости ей была выдана соответствующая справка. 04.06.2010 года Померанцева обратилась к бывшему работодателю ООО «Полет» с заявлением о сохранении за ней среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения, т.к. большую часть третьего месяца она была безработной. Работодатель ООО «Полет» в удовлетворении изложенной в заявлении Померанцевой просьбы отказал, мотивируя тем, что средний заработок за третий месяц со дня увольнения сохраняется лишь за теми работниками, которые не были трудоустроены на последнюю дату месяца.

Разрешите спор по существу.

Изменилось ли бы решение задачи, если бы Померанцева обратилась в органы службы занятости 07.03.2010 года?

Какие гарантии и компенсации предусмотрены действующим законодательством работникам, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с сокращением численности или штата работников организации?

Задача 2.

Слесарь ООО «Конструктор» Голубев, обучающийся без отрыва от производства в техническом институте по специальности «Машиностроение», обратился к работодателю ООО «Конструктор» с заявлением о предоставлении ему дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации на первом курсе. Работодатель ООО «Конструктор» в удовлетворении заявления Голубева отказала, мотивируя тем, что обязанность предоставления дополнительных отпусков с сохранением

среднего заработка у работодателя возникает в случае, если работник проходит обучение по направлению от предприятия, а Голубев обучается по собственной инициативе. Кроме того, дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется только тем работникам, которые получают специальное образование впервые, в то время как Голубев окончил педагогическое училище, получив образование по специальности «Социальный работник».

Дайте оценку доводам работодателя. Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением?

Задача 3.

Экономист ОАО «Турист» Лапин возвратился из служебной командировки и представил работодателю авансовый отчет о расходах, произведенных в командировке, в целях получения возмещения таких расходов. В отчете Лапин указал в качестве подлежащих возмещению следующие расходы:

а) расходы в размере стоимости авиабилета до места командировки – г. Москвы в сумме 3050 рублей и стоимости страхового платежа по добровольному страхованию пассажиров на транспорте в сумме 100 рублей. Указанные расходы подтверждались приложенными к авансовому отчету авиабилетом и квитанцией о производстве страхового платежа.

б) расходы по проживанию в гостинице в г. Москва в течение двух суток в сумме 1 680 рублей за одни сутки. Данные расходы подтверждались квитанцией, выданной администрацией гостиницы по месту проживания Лапина.

в) суточные, связанные с проживанием в городе Москве, в сумме, затраченной работником на питание в течение двух суток, в размере 660 рублей. Указанные расходы подтверждались чеками, выданными предприятиями общественного питания г. Москвы.

г) расходы в размере стоимости авиабилета до места проживания – г. Одесса в сумме 2 980 рублей. Учитывая, что авиабилет по маршруту Москва-Одесса Лапиным был утерян, указанные расходы Лапин подтверждал справкой управления гражданской авиации, выданной на основании отрывного талона проданного билета.

Какие расходы и в каком размере подлежат возмещению Лапину?

Задача 4.

Работник банка Кузнецов, имеющий жену и троих детей, с его согласия был переведен на работу в филиал этого же банка, находящийся в другой местности. Работодатель обеспечил переезд и перевозку багажа работника и членов его семьи. Проработав на новом месте 10 месяцев, Кузнецов подал заявление об увольнении по собственному желанию, так как нашел другую работу. Работодатель отказал в увольнении, сославшись на то, что Кузнецов получил компенсационные выплаты при переезде в другую местность и обратился за взысканием этих сумм в суд.

Подлежат ли удовлетворению требования работодателя?

Задача 5.

Монтажник Петров, выполняя свои трудовые функции, использовал личные инструменты, о чем при заключении трудового договора договорился с работодателем, мотивируя свое желание тем, что к своим инструментам он привык и работает быстрее. Стороны оговорили размер компенсации – 1000 рублей ежемесячно, однако в письменную форму

трудового договора условие о компенсации не было включено. по истечении месяца работы Петров, получив заработную плату, обнаружил, что компенсация за использование инструментов ему не была выплачена. Обратившись к работодателю, он получил ответ, что поскольку условие о компенсации письменной формой не подтверждено, Петров на нее права не имеет.

В роли адвоката дайте разъяснения Петрову.

Тема 15. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность

1. Что понимается под дисциплиной труда и каковы правовые методы ее обеспечения?
2. Что такое внутренний трудовой распорядок и какими нормативными актами он регулируется?
3. Каковы содержание и порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка?
4. Что понимается под поощрением за труд и какие меры поощрения предусмотрены законодательством о труде?
5. Что Вы понимаете под дисциплинарной ответственностью по трудовому праву, каковы ее основные принципы?
6. Что является основанием наступления дисциплинарной ответственности?
7. Каковы виды дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного взыскания?
8. Каков порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий?
9. В чем особенности специальной дисциплинарной ответственности и каков порядок привлечения к ней?

Тестовые задания

1. Дисциплина труда - это:
 - а) обязательное для всех работников подчинение трудовому распорядку;
 - б) обязательное для всех работников, кроме руководителя организации, соблюдение правил трудового распорядка.
2. Трудовой распорядок определяется:
 - а) правилами внутреннего трудового распорядка;
 - б) постановлением Правительства ПМР;
 - в) указом Президента ПМР.
3. Укажите, какое из поощрений за труд не входит в компетенцию работодателя?
 - а) объявление благодарности;
 - б) выдача премии;
 - в) награждение ценными подарками;
 - г) присвоение государственной премии;
 - д) представление к званию лучшего по профессии.
4. Укажите вид дисциплинарного взыскания, не закрепленного в ТК ПМР:
 - а) замечание;
 - б) лишение премии;
 - в) выговор;
 - г) увольнение.

5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника:
- а) объяснение в письменной форме;
 - б) документы, оправдывающие дисциплинарный проступок;
 - в) устное объяснение причин совершения дисциплинарного проступка.
6. Дисциплинарное взыскание применяется со дня обнаружения:
- а) не позднее шести месяцев;
 - б) не позднее трех месяцев;
 - в) не позднее одного месяца.
7. Дисциплинарное взыскание применяется со дня совершения проступка:
- а) не позднее шести месяцев;
 - б) не позднее трех месяцев;
 - в) не позднее одного года.
8. Дисциплинарное взыскание по результатам ревизии применяется;
- а) не позднее одного года;
 - б) не позднее двух лет;
 - в) не позднее пяти лет.
9. За один дисциплинарный проступок применяется:
- а) одно дисциплинарное взыскание;
 - б) выговор и лишение премии;
 - в) замечание и привлечение к сверхурочным работам.
10. Может ли привлекаться к дисциплинарному взысканию руководитель организации?
- а) на основании заявления работника;
 - б) на основании заявления представительного органа работников;
 - в) на основании заявления заместителя руководителя.
11. С учетом мнения какого органа работодатель устанавливает правила внутреннего распорядка?
- а) Правительства ПМР;
 - б) трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;
 - в) представительного органа работников.
12. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые:
- а) на локальном уровне;
 - б) постановлениями Правительством ПМР;
 - в) указами Президента ПМР;
 - г) представительными органами работников;
 - д) представительными органами работников по согласованию с работодателем.

13. В течение какого времени должен быть объявлен приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания работнику?

- а) девяти дней;
- б) шести дней;
- в) трех дней.

14. Какие взыскания применяются при совершении дисциплинарного проступка?

- а) выговор;
- б) снижение заработной платы;
- в) уменьшение отпуска;
- г) все варианты верны.

15. Какие виды поощрений существуют?

- а) премия;
- б) дополнительные выходные;
- в) почетные грамоты;
- г) благодарность;
- д) снижение продолжительности рабочего дня.

Задачи

Задача 1

Токарь Лапеев был уволен с работы за неоднократное нарушение трудовой дисциплины, так как в течение года на него наложено три дисциплинарных взыскания. При рассмотрении его иска о восстановлении на работе в суде выяснилось, что никаких объяснений до наложения взысканий администрация от него не потребовала. Увольнение было осуществлено без участия профсоюзного органа. Лапеев обратился в суд просьбой о восстановлении его на работе.

Есть ли в данной ситуации нарушение ТК ПМР? Подлежит ли Лапеев восстановлению на работе? Решите дело.

Задача 2

При утверждении правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Лакомка» работодателем было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить:

- постановку на вид;
- замечание;
- выговор;
- предупреждение;
- строгий выговор;
- лишение отпуска для лиц, совершающих прогулы;
- штраф до 500 рублей для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии;
- увольнение.

Правомерно ли такое предложение? В каком порядке разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?

Задача 3

Работник Челобанов совершил дисциплинарный проступок. Работодатель потребовал от него объяснение в письменной форме. Работник отказался писать объяснительную. Как должен поступить работодатель?

Задача 4

За два с половиной часа до окончания рабочего дня электромонтеры Пырьев и Герасимов бросили работу и пошли в винный магазин. Там они купили бутылку коньяка, две бутылки пива и распили их. После этого Пырьев пошел домой, а Герасимов вернулся на объект, чтобы закончить, как он объяснил, начатую работу. Здесь и обнаружил его управляющий трестом. Через три дня после дачи письменного объяснения они были уволены за прогул.

Есть ли нарушение в действиях администрации предприятия? Применимы ли здесь другие основания для увольнения как меры дисциплинарного взыскания?

Задача 5

В коллективном договоре одного из предприятий содержится условие, согласно которому лица, нарушающие трудовую дисциплину, в частности, опаздывающие на работу и прогуливающие, могут привлекаться к сверхурочной работе без какой-либо дополнительной оплаты.

Является ли законным такое условие коллективного договора?

Задача 6

Приказом директора предприятия сварщику пятого разряда в мае был снижен квалификационный разряд до третьего разряда сроком на три месяца за систематический брак в работе. Поводом для принятия такого приказа явилась докладная записка начальника участка сварочных работ. Считая приказ незаконным, рабочий обратился в комиссию по трудовым спорам.

Дайте правовую оценку данному приказу. Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам?

Задача 7

Техник Родионов за нарушение общественного порядка в клубе завода был уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. До этого случая на Родионова было наложено дисциплинарное взыскание за опоздание на работу. Родионов обратился с иском о восстановлении его на работе. Суд в иске Родионову отказал.

Законен ли отказ суда? Что является основанием для увольнения по пп. д п.1 ст. 81 ТК ПМР? Что понимается под неоднократным неисполнением трудовых обязанностей?

Задача 8

Гражданин Амосов явился на работу в нетрезвом состоянии. Работодатель объявил ему дисциплинарное взыскание. Он распорядился, чтобы из зарплаты работника было вычтено 300 рублей. Гражданин Амосов с таким решением не согласен.

Являются ли действия работодателя законными?

Задача 9

Работник ЗАО «Горизонт» Орлов периодически не выполнял возложенные на него трудовые обязанности. Работодатель потребовал от него письменное объяснение, в чем получил отказ. Работодатель вынес работнику выговор.

Является ли препятствием для применения дисциплинарного взыскания отказ работника дать объяснение работодателю о невыполнении им трудовых обязанностей? Каков срок применения дисциплинарного взыскания?

Задача 10

Работодатель вынес гражданину Козлову выговор через восемь месяцев со дня совершения им проступка. Гражданин Козлов выразил несогласие с решением работодателя и пожелал обжаловать это дисциплинарное взыскание.

Правомерны ли действия работодателя? Может ли гражданин Козлов обжаловать дисциплинарное взыскание и где?

Задача 11.

За успешное выполнение сложного задания заместитель директора по финансам ООО «Лунный свет» Занозов был награжден ценным подарком, и ему была объявлена благодарность.

Может ли работодатель применить сразу два вида поощрений? Какие виды поощрений предусмотрены трудовым законодательством?

Задача 12.

Библиотекарь общеобразовательной школы Тряпкина распивала спиртные напитки и курила вместе с учеником 11 класса Абрамовичем около здания школы. Директор школы Богомоллов был возмущен подобными действиями, объявил Тряпкиной выговор и уволил ее за совершение аморального проступка в соответствии с пп.3 п.1 ст.81 ТК ПМР. .

Правомерны ли действия директора школы? Каков порядок применения дисциплинарных взысканий? Обоснуйте законность (незаконность) применения к Тряпкиной увольнения в качестве дисциплинарного взыскания.

Задача 13.

В ООО «Звезда» предусмотрены следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, штраф, объявление неполного служебного соответствия, увольнение, а также следующие виды поощрений: предоставление дополнительного отпуска в размере 3 дней, досрочное снятие дисциплинарного взыскания, награждение бесплатной путевкой в профилакторий.

Дайте правовую оценку на предмет соответствия действующему законодательству.

Задача 14.

Главный бухгалтер ОАО «Вымпел» Тунцова несколько раз опоздала на работу, о чем были составлены соответствующие акты. Директор издал приказ о наложении дисциплинарного взыскания - выговора. После налоговой проверки выяснилось, что в организации не организован бухгалтерский учет: нет необходимой бухгалтерской документации, а годовой баланс не составлен в срок. Не дождавшись окончания проверки, директор ОАО «Трудный путь» издал приказ о лишении Тунцовой квартальной премии, кроме того, ей был перенесен отпуск с июля месяца на сентябрь месяц, не предоставлен

дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня, не выплачены дивиденды. Через неделю Тунцова была уволена за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

Правомерны ли действия директора ОАО?

Задача 15.

Секретарю Длинноноговой директор ЗАО «Самоцветы» выдал разовую доверенность на получение в ООО «Цвет» картину известного художника. После получения картины, Длинноногова зашла в кафе, откуда картина и была похищена. Директор объявил выговор и взыскал с Длинноноговой стоимость картины в полном объеме. Длинноногова обратилась в суд. В судебном заседании выяснилось, что директор не хотел объявлять ей выговор, но юрист ЗАО «Самоцветы» объяснил ему, что директор обязан наложить дисциплинарное взыскание, кроме того, приказ был объявлен ей под роспись лишь через 34 дня после совершения кражи.

Решите дело. Возможно ли одновременно привлечь работника и к материальной, и к дисциплинарной ответственности?

Практические задания

Задание 1. Составьте Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Рассвет».

Задание 2. Составьте приказ об объявлении благодарности учителю МОУ «Теоретический лицей №25» за долгий добросовестный труд и в связи с празднованием профессионального праздника.

Задание 3. Составьте приказ о награждении работника Ключева денежной премией за высокие показатели в работе и в связи с празднованием 60-летнего юбилея.

Задание 4. Составьте объяснительную от имени работника, опоздавшего на работу.

Задание 5. Составьте приказ о наложении дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, увольнение).

Тема 16. Правовое регулирование охраны труда

1. Раскройте понятие, содержание и значение института охраны труда.
2. Дайте характеристику системы законодательства об охране труда.
3. Назовите принципы охраны труда.
4. Каковы основные направления политики государства в области охраны труда?
5. Каковы права и обязанности работника и работодателя в области охраны труда?
6. Как осуществляется организация охраны труда?
7. Какие создаются органы по охране труда и каковы их полномочия?
8. Как проводятся расследование и учет несчастных случаев на производстве?
9. Назовите правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
10. В чем проявляются правила особой охраны труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью?
11. Дайте характеристику ответственности за нарушение законодательства об охране труда.

Тестовые задания

1. На кого возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации?
 - а) работника;
 - б) работника и работодателя;
 - в) работодателя.

2. Несет ли работник расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда?
 - а) несет;
 - б) не несет;
 - в) оговорено в договоре.

3. Выдача молока и лечебного питания на работах с вредными условиями труда производится:
 - а) за плату;
 - б) за плату по низким ценам;
 - в) бесплатно.

4. Обязан ли работодатель для всех лиц, поступающих на работу, проводить инструктаж по охране труда?
 - а) не обязан;
 - б) обязан;
 - в) по его усмотрению.

5. За счет кого работники проходят предварительные и периодические медицинские осмотры для определения пригодности к выполняемой работе и предупреждению заболеваний?
 - а) за счет собственных средств;
 - б) за счет работодателя;
 - в) за счет работника и работодателя.

6. Обязан ли работник правильно применять средства индивидуальной защиты?
 - а) да;
 - б) нет;
 - в) предусмотрено договором.

7. Служба охраны труда создается в организациях с численностью работников:
 - а) 50 человек;
 - б) более 50 человек;
 - в) 100 человек;
 - г) более 100 человек.

8. При несчастном случае на производстве работодатель обязан:
 - а) компенсировать травму при несчастном случае;
 - б) отправить работника в больницу;
 - в) работодатель не обязан ничего делать.

9. Куда обязан сообщить работодатель в течение суток при групповом несчастном случае на производстве?

- а) в прокуратуру;
- б) в милицию;
- в) в больницу.

10. Комиссии по охране труда создаются:

- а) по инициативе работников;
- б) по инициативе работодателя;
- в) по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников.

11. На работах с вредными условиями труда работникам предоставляются бесплатно:

- а) антибиотики;
- б) молоко, пищевые продукты;
- в) отдых.

12. Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов утверждаются:

- а) Правительством ПМР;
- б) профсоюзными органами;
- в) работодателем.

13. Дайте наиболее правильное определение понятию «Охрана труда»:

- а) система сохранения жизни и здоровья работников в процессе труда;
- б) фактор воздействия работника на охрану труда;
- в) совокупность факторов производственной среды.

14. Укажите правильное понятие «Рабочее место»:

- а) место под контролем работника;
- б) место под контролем работодателя;
- в) место, где работник должен находиться и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

15. Дайте наиболее правильное определение понятию «Условия труда»:

- а) система сохранения жизни;
- б) совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника;
- в) фактор воздействия на работника по охране труда.

16. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию – это:

- а) вредный производственный фактор;
- б) опасный производственный фактор.

17. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме – это:

- а) вредный производственный фактор;
- б) опасный производственный фактор.

18. Укажите категорию лиц, проходящих обязательное медицинское обследование:

- а) инженер;
- б) механик;
- в) работники столовой.

19. Укажите, какие случаи расследуются:

- а) острое отравление;
- б) обмороживание;
- в) все перечисленные.

20. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья руководитель обязан:

- а) уволить работника;
- б) предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;
- в) отправить работника в отпуск без сохранения заработной платы.

Задачи

Задача 1

Гражданин Яковлев получил травму в результате выполнения своих трудовых обязанностей. Работодателем не было оказано ему никакой помощи, хотя он был сразу проинформирован об этом.

Есть ли здесь нарушения трудового законодательства?

Задача 2

Работник, работающий на предприятии, обратился к работодателю с просьбой о страховании от несчастных случаев, но работодатель отказал ему, ссылаясь на то, что социальное страхование для работника необязательно, но работник с ним не согласен.

Является ли законным отказ работодателя? Обоснуйте ответ.

Задача 3

Гражданин Мягков работал на предприятии по переработке полезных ископаемых. Однажды он пришел на рабочее место и обнаружил, что его рабочий станок плохо функционирует и представляет опасность для его жизни и здоровья. Гражданин Мягков оповестил об этом руководителя организации в письменной форме и отказался от выполнения работ.

Имел ли право работник отказываться от выполнения работы?

Задача 4

Гражданин Витин работал на предприятии по производству электробытовых приборов. Он проходил ежегодный медицинский осмотр, и врачи направили его на медицинское обследование. Медицинское обследование должно было продолжаться две недели. После

окончания медицинского обследования гражданин Витин вернулся на предприятие и был оповещен о том, что он переведен на работу в другой цех по решению руководителя организации.

Правомерны ли действия руководителя организации?

Задача 5

Гражданин Морев работал на нефтеперерабатывающем заводе. В результате несчастного случая произошел разлив нефтепродуктов. Продолжение работы в данных условиях труда грозило серьезным отравлением гражданину Мореву, поэтому он отказался от дальнейшего продолжения работы. Гражданин Морев обратился с просьбой к работодателю предоставить ему работу до устранения последствий аварии. Работодатель отказал и уволил его. Гражданин Морев обратился в суд с требованием восстановить его на работе и оплатить время увольнения как простой.

Охарактеризуйте правомерность действий работодателя. Какое решение должен вынести суд?

Задача 6

В цехе по производству серной кислоты химкомбината «Ладога» произошла утечка. После очистки помещения от загрязнения от работников, работавших в цеху, работодатель потребовал провести дезинфицирование средств индивидуальной защиты за их счет. Работники возмутились, но работодатель пригрозил им увольнением.

Дайте характеристику правомерности действий работодателя.

Задача 7

На химическом комбинате «Альтаир» работодатель ввел в производственный цикл хлор, ранее не используемый. Работники предприятия потребовали разработать новые меры по сохранению жизни и здоровья персонала. Эти требования повлекли бы существенные материальные затраты, поэтому работодатель ответил, что проведение мероприятий возможно только за счет средств работников.

Охарактеризуйте правомерность действий работодателя.

Задача 8

На предприятии «Союз» в городе Рыбница возникла опасность для здоровья работников. Работник Королев отказался от выполнения работ, так как были нарушены требования по охране труда. Работодатель вынес работнику Королеву дисциплинарное взыскание.

Имел ли право работодатель вынести Королеву дисциплинарное взыскание? Имел ли право Королев не выходить на работу в связи с возникновением опасности для жизни и здоровья?

Задача 9

Гражданин Бузов был принят на завод по изготовлению ядохимикатов. Прошел инструктаж по технике безопасности, но в результате неправильного применения средств индивидуальной защиты получил отравление средней степени тяжести.

Будет ли травма считаться производственной? Будет ли привлечен к ответственности работодатель?

Задача 10

Работник ОАО «Ростсельмаш» Орехов был уволен с занимаемой им должности в связи с тем, что он не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. От получения трудовой книжки он отказался, обосновав свой отказ незаконным увольнением. В этот же день работодатель направляет уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой.

Действительно ли увольнение Орехова является незаконным?

Задача 11

В организации «Статус» во время стройки рабочий Яценко упал с крыши, повредил себе позвоночник и сломал ногу. В состав комиссии, которая должна была расследовать несчастный случай на этом производстве, входят два человека: руководитель производства и специалист по охране труда.

Каков порядок расследования несчастного случая на производстве? Кто входит в состав комиссии по расследованию несчастного случая? Какие несчастные случаи подлежат расследованию?

Задача 12

При разгрузке лесоматериалов на стропальщика лесоперевалочной базы Лукина с вагона свалилось бревно. В связи с ударами по голове и спине, приведшими к травме, Лукин длительное время находился на излечении в больнице. По окончании стационарного лечения рабочий был признан инвалидом в результате обострившейся гипертонической болезни. Лукин потребовал выдать ему акт о несчастном случае, однако администрация базы в этом ему отказала, мотивируя свой отказ тем, что он до несчастного случая также страдал гипертонической болезнью, и что утрата трудоспособности произошла именно вследствие этого заболевания, а не в результате получения травмы.

Дайте оценку правомерности требований работника.

Задача 13.

Обжигальщик керамических изделий Костров приказом генерального директора ОАО «СтройфаПМРор» переведен на должность транспортировщика вагонов с окладом значительно ниже оклада обжигальщика. Основанием для перевода послужили результаты периодического медицинского осмотра, выявившего у работника наличие медицинских противопоказаний для выполнения работ обжигальщика. Костров не согласился с переводом и потребовал предоставления ему равноценной работы и сохранения среднего заработка за все время, пока решается вопрос о его переводе, поскольку считал, что невыполнение им работы имеет место не по его вине.

Проанализируйте данную ситуацию и разрешите ее по существу.

Задача 14.

Рабочие Волков и Зайцев обратились к администрации цеха с просьбой заменить им старую спецодежду на новую в связи с истечением срока ее носки. Им объяснили, что данный срок не истек, так как Волков два месяца находился в командировке, а Зайцев 3,5 месяца болел. Кроме того, они были в отпуске по 42 дня каждый. Вернуться к вопросу рабочим предложили по истечении указанных сроков.

Права ли администрация цеха?

Задача 15.

В связи с увеличением цен на бензин и недостатком средств администрация завода приняла решение завозить молоко для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, один раз в неделю (недельную норму), а не ежедневно. Кроме того, было установлено, что при отсутствии молока работникам может выдаваться сметана или творог.

Правомерно ли такое решение администрации? Кем устанавливаются нормы бесплатной выдачи молока? Возможна ли замена молока компенсационными выплатами?

Задача 16.

Химик-аналитик Пугачева была обязана пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что приказом директора ей был объявлен выговор. На следующий день после взывания при смешивании реактивов у Пугачевой в руках взорвалась колба, и она получила тяжелые ожоги.

Несет ли работодатель ответственность за этот несчастный случай? Какие действия работодатель должен предпринять? Решите ситуацию по существу.

Задача 17.

Государственный инспектор по охране труда, обнаружив при проверке грубые нарушения правил охраны труда, в результате которых имели место несчастные случаи на производстве, принял следующие решения:

- а) опломбировать ряд механизмов, находящихся в неисправном состоянии;
- б) запретить работу на участке горячего литья, где загазованность воздуха в 1,5 раза превышает допустимые нормы (пределы);
- в) остановить работу сборочного цеха, где оборудование не имело защитных приспособлений и оградительных сеток;
- г) потребовать от директора увольнения инженера по технике безопасности как не соответствующего занимаемой должности;
- д) наложить штраф на начальника сборочного цеха.

Правомерны ли действия государственного инспектора по охране труда? Дайте мотивированные ответы по каждому случаю.

Задача 18.

Смолкина, имеющая ребенка в возрасте до 1,5 лет, в течение шести месяцев не пользовалась перерывом для кормления ребенка в связи с отдаленностью своего места жительства от организации, где она работала. По истечению указанного периода она потребовала от директора организации уплаты ей за неиспользованные перерывы на кормление ребенка как за работу в сверхурочное время или удлинить ей отпуск на количество дней, которые в сумме составили перерывы, отведенные на кормление ребенка. В удовлетворении ее требований было отказано. Смолкина обратилась в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам? Дайте оценку правомерности требований работницы.

Тема 17. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Назовите понятие, значение, функции и виды материальной ответственности по трудовому праву.
2. Понятие и значение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный организации.
3. Укажите основания и условия привлечения к материальной ответственности работников.
4. В каких случаях наступает полная материальная ответственность работников.
5. Каковы особенности привлечения работников к полной материальной ответственности?
6. Раскройте ограниченную материальную ответственность работников.
7. Назовите обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
8. Как определить размер причиненного материального ущерба?
9. Каков порядок возмещения причиненного материального ущерба?
10. Охарактеризуйте материальную ответственность работодателя перед работником и ее виды.

Тестовые задания

1. В каком случае работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок?
 - а) отстранения от работы за появление в состоянии опьянения;
 - б) отстранения от работы за несоблюдение требований охраны труда;
 - в) отстранения работника от работы по причине непредоставления работодателем средств индивидуальной защиты.
2. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб:
 - а) в полном объеме;
 - б) в размере $\frac{1}{2}$ тарифной ставки (должностного оклада);
 - в) в размере $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (должностного оклада).
3. В какой срок работодатель обязан рассмотреть заявление работника о возмещении ему ущерба?
 - а) в пятидневный срок;
 - б) в трехдневный срок;
 - в) в десятидневный срок.
4. Может ли член коллектива (бригады) быть освобожден от материальной ответственности?
 - а) да;
 - б) нет.
5. Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться:
 - а) коллективным договором;
 - б) трудовым договором;
 - в) нормативно-правовыми актами.
6. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется:
 - а) руководителем организации;
 - б) профсоюзным органом;
 - в) судом.
7. Расторжение трудового договора после причинения ущерба:
 - а) не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности;
 - б) влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности.

8. По общему правилу, за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах его:

- а) среднемесячного заработка;
- б) среднедневного заработка;
- в) среднегодового заработка.

9. Работник в возрасте до 18 лет несет полную материальную ответственность за:

- а) неосторожное причинение ущерба;
- б) умышленное причинение ущерба;
- в) ущерб, причиненный в состоянии алкогольного опьянения.

10. Подлежат ли взысканию неполученные доходы?

- а) частично;
- б) нет;
- в) да.

11. Подлежит ли взысканию с работника упущенная выгода?

- а) подлежит;
- б) подлежит в отдельных организациях;
- в) нет, не подлежит.

12. В каких случаях возлагается на работника материальная ответственность в полном размере?

- а) умышленного причинения ущерба;
- б) недостачи ценностей;
- в) разглашения сведений;
- г) во всех перечисленных случаях.

13. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности заключаются с работниками, достигшими возраста:

- а) 16 лет;
- б) 18 лет;
- в) 21 года.

14. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется:

- а) соглашением;
- б) уставом;
- в) трудовым договором.

15. Материальный вред возмещается работником:

- а) в ограниченном размере;
- б) в полном размере;
- в) оба варианта верны.

16. Увольнение работника, причинившего ущерб, влечет за собой освобождение от материальной ответственности:

- а) нет;
- б) если это предусмотрено договором;
- в) да.

Задачи

Задача 1

В течение пяти месяцев главный бухгалтер совместно с руководителем филиала фирмы «Нептун» подписывал фиктивные документы, послужившие основанием для приема и выдачи товарно-материальных ценностей и денежных средств, в результате чего фирма понесла значительный ущерб. Генеральный директор, узнав о неправомерных действиях работников, подал иск в суд о возмещении ущерба, нанесенного фирме, и уволил данных работников без объяснений.

Какое решение вынесет суд? Есть ли нарушения норм трудового права в действиях работодателя?

Задача 2

Предприятие приняло на работу гражданку Арбатову дворником. Проработав 11 дней, гражданка Арбатова появилась в нетрезвом состоянии, не выполнила свою работу и покинула рабочее место, не сдав инвентарь. Он был украден. Ее уволили и выплатили заработную плату гораздо меньше положенной, мотивируя это тем, что эти деньги будут использованы на восстановление утраченного инвентаря.

Правомерно ли поступил работодатель?

Задача 3

Работник Савин находился на работе в состоянии алкогольного опьянения и причинил значительный ущерб работодателю.

Имеет ли право работодатель потребовать с работника возмещение ущерба в полном размере?

Задача 4

Бездействие в ситуации, угрожающей остановкой производства, небрежное отношение к работе гражданки Ковалевой, работающей на обувной фабрике, привело к приостановке производства, ведущей к нанесению ущерба.

Обязана ли гражданка Ковалева возместить причиненный ущерб?

Задача 5

Никитин работал охранником в ООО «Свет». Ночью Никитин временно оставил рабочее место. В это время в помещении офиса ООО «Свет» была совершена кража, в результате чего организации был причинен ущерб на сумму 30 000 рублей. Непосредственные виновники кражи не были обнаружены. ООО «Свет» обратилось в суд с иском о взыскании с Никитина прямого действительного ущерба в размере 30 000 рублей и упущенной выгоды в размере 10 000 рублей. Никитин с требованиями истца не согласился, указав, что договор о полной материальной ответственности с ним не заключался.

Какое решение должен принять суд?

Задача 6.

Директор предприятия поручил водителю доставить в больницу работника, получившего производственную травму. При препровождении больного водитель совершил дорожно-транспортное происшествие, в результате которого был причинен ущерб автомобилю в сумме 20 000 рублей. По факту совершения ДТП водитель был привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере 500 рублей.

Будет ли работник нести материальную ответственность за причинение ущерба организации? Изменится ли размер материальной ответственности в том случае, если с водителем не был заключен договор о полной материальной ответственности?

Задача 7.

Иванова была принята на работу зав.складом и с ней был заключен договор о полной

материальной ответственности. По истечении 6 месяцев на складе была проведена инвентаризация, в результате которой была обнаружена недостача материала на сумму 20 000 рублей. Приказом по предприятию с Ивановой была взыскана недостающая сумма. Иванова обратилась в суд с иском о возврате неправомерно удержанных денежных средств. В своем исковом заявлении она указала, что при принятии ее на работу, работодателем не была проведена инвентаризация имущества находящегося на складе с участием прежнего работника.

Разрешите сложившуюся ситуацию.

Задача 8.

Слесарь Климов при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. По распоряжению директора завода из его заработной платы бухгалтерия удержала полную стоимость ремонта станка, и ему был объявлен выговор. Климов, считая неправомерным применение одновременно двух мер взыскания за один и тот же проступок, обратился в суд.

Разрешите дело по существу.

Задача 9.

В гардеробе кафе «Пилигрим» по халатности гардеробщицы Кожевниковой украдена сданная на хранение шуба. Администрация кафе уплатила потерпевшей Валеевой - 10 000 рублей (с учетом степени износа шубы). Директор кафе потребовала от гардеробщицы Кожевниковой внести в кассу предприятия выплаченную сумму потерпевшей или дать согласие на удержание этих денежных средств из ее зарплаты. В своем объяснении по поводу произошедшего инцидента Кожевникова указала, что требования администрации считает незаконными по следующим основаниям: 1) с ней не был заключен договор о полной материальной ответственности; 2) администрация не создала надлежащих условий для работы, так как на период перерыва для отдыха и питания ее никто не заменял. Администрация не признала уважительными доводы Кожевниковой и произвела своим распоряжением удержание из ее заработной платы 3 500 рублей. Месячный оклад Кожевниковой – 5 000 рублей. Кожевникова обратилась в суд.

К какому виду материальной ответственности Кожевникова может быть привлечена? Каков порядок возмещения ущерба? В каких размерах возможно удержание при каждой выплате зарплаты?

Задача 10.

Водитель автопредприятия Воронов совершил ДТП, за что был привлечен к административной ответственности. Автопредприятие предъявило к нему требование о возмещении материального ущерба в связи с аварией. В сумму ущерба автопредприятие включило: расходы по ремонту автомашины; денежные суммы, недополученные автопредприятием от контрагентов за время ремонта автомашины; стоимость утраченного груза.. Работодатель считает, что Воронов должен возместить ущерб в полном объеме, поскольку с ним заключен договор о полной материальной ответственности и о принятии машины на сохранность.

Дайте юридическую оценку сложившейся ситуации.

Тема 18. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

1. Определите понятие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников по трудовому праву.
2. Каковы основные права и обязанности работника и работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации?
3. Ученический договор: понятие и виды. Формы ученичества. Оплата ученичества.
4. Содержание ученического договора, порядок заключения. Порядок и основания прекращения ученического договора.

5. Особенности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации некоторых категорий работников.

Тестовые задания

1. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются:

- а) работодателем самостоятельно;
- б) профсоюзом или иным представительным органом;
- в) работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2. Обязан ли работодатель направлять работников на повышение квалификации, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности?

- а) да;
- б) нет, ни при каких условиях;
- в) работодатель может организовать повышение квалификации, если работник проявит инициативу и обратится с соответствующей просьбой к работодателю.

3. Обязан ли работодатель сохранять за работником место работы и его средний заработок при прохождении работником повышения квалификации:

- а) да;
- б) нет;
- в) по усмотрению работодателя.

4. Сторонами ученического договора являются:

- а) работник и работодатель;
- б) работник или лицо, ищущее работу, и работодатель;
- в) работник или лицо, ищущее работу, и работодатель – юридическое лицо.

5. Ученический договор заключается:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок.

6. Ученикам в период ученичества выплачивается:

- а) заработная плата;
- б) стипендия;
- в) стипендия, а также оплачивается работа, выполняемая учеником на практических занятиях.

7. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение,

- а) испытательный срок не устанавливается;
- б) испытательный срок устанавливается, но не более двух недель.

Задачи

Задача 1.

Андреева, работающая в комбинате питания поваром, заключила с работодателем ученический договор. В соответствии с этим договором комбинат обязан обеспечить Андреевой возможность прохождения обучения по специальности «кондитер» без отрыва от работы. Андреева, в свою очередь, по окончании ученичества должна проработать не менее 3 лет по трудовому договору кондитером. После окончания срока ученического договора Андреева сообщила, что выполнить взятые на себя перед комбинатом питания обязанности она не может, поскольку месяц назад вышла замуж и переезжает к мужу в другой город на постоянное жительство. Директор комбината потребовал от Андреевой возмещения всех расходов, понесённых комбинатом на ученичество Андреевой. Обоснованны ли требования директора?

Задача 2.

АО заключило с абитуриентом технического университета Прониным договор, на основании которого АО производит оплату за обучение Пронина, выплачивает ему стипендию, а Пронин после окончания ВУЗа поступает на работу в качестве инженера в АО. В конце 2-го года обучения Пронин был отчислен из университета за неуспеваемость. На требования возместить АО понесённые на обучение расходы он заявил, что от заключения с АО трудового договора не отказывается, имеет намерения восстановиться в ВУЗе.

Прав ли Пронин? Какой вид договора был заключен между АО и Прониным? Составьте проект ученического договора, используя фабулу, изложенную в задаче.

Задача 3.

Мамонова, работающая делопроизводителем в ООО «Фламинго», учится на заочном отделении исторического факультета и дневном отделении экономического факультета университета. Получив в ноябре вызов на сессию от исторического факультета университета, она обратилась с просьбой к администрации ООО о предоставлении учебного отпуска. Приказом руководителя ООО «Фламинго» Мамоновой был предоставлен отпуск продолжительностью 40 календарных дней с сохранением среднего заработка. В январе Мамонова вновь обратилась к администрации с просьбой предоставить ей отпуск для прохождения промежуточной аттестации на экономическом факультете университета. Руководитель ООО отказал Мамоновой в предоставлении отпуска, сославшись на то, что работники, обучающиеся по очной форме обучения, правом на отпуск не обладают.

Прав ли руководитель ООО?

Задача 4.

Студент 6-го курса заочного отделения юридического факультета Семёнов за 9 месяцев до окончания негосударственного вуза обратился к руководству ОАО «Октябрь» с просьбой предоставить ему один свободный от работы день для подготовки к итоговой аттестации. Работодатель отказал в просьбе, сославшись на то, что в организации для всех работников установлены 8-часовой рабочий день и 5-дневная рабочая неделя.

Прав ли работодатель?

Задача 5.

Захарова поступила в аспирантуру кафедры русского языка и литературы государственного университета, а Бурмистров был прикреплен к этой же кафедре для написания кандидатской диссертации в качестве соискателя. Через год Захарова и Бурмистров обратились к директору гуманитарной гимназии, в которой оба работали в качестве преподавателей, с просьбой о предоставлении дополнительного отпуска с сохранением заработной платы с целью выезда в Москву для прохождения ежегодной аттестации. Директор гимназии согласился предоставить отпуск работникам, но без сохранения заработной платы, мотивируя это тем, что ТК не предусматривает гарантий и компенсаций для лиц, совмещающих работу с получением послевузовского профессионального образования.

Дайте юридическую оценку ситуации.

Задача 6.

Лаптева, окончив медико-профилактический факультет медицинской академии, поступила на работу косметологом в салон красоты. Желая параллельно работать в салоне дерматологом, Лаптева поступила в медицинскую академию на лечебный факультет. В июне при получении вызова на сессию Лаптева обратилась к администрации салона с просьбой предоставить ей отпуск для сдачи экзаменов. Администрация отказала ей в этом, мотивировав тем, что ТК предусматривает соответствующие льготы лишь для лиц, получающих образование соответствующего уровня впервые.

Прав ли администрация?

Задача 7.

Крылова работала бухгалтером в АО и в свободное от основной работы время работала бухгалтером в строительной фирме как совместитель. Обучаясь по заочной форме обучения в государственном вузе, Крылова обратилась к администрации строительной фирмы с просьбой предоставить учебный отпуск. На вопрос о справке-вызове на сессию, она ответила, что данный документ передан по основному месту работы, но предъявила копию приказа из АО о предоставлении ей учебного отпуска. Руководитель строительной фирмы отказал Крыловой в предоставлении учебного отпуска, сославшись на то, что совместители правом на такой отпуск не обладают.

Прав ли руководитель фирмы?

Задача 8.

Находясь в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им 3-летнего возраста, Галкина получила вызов на сессию из негосударственного вуза, где она учится. Галкина обратилась к администрации предприятия, на котором работала, с просьбой предоставить ей учебный отпуск. Администрация, рассмотрев заявление, отказала ей в предоставлении такого отпуска, обосновав свой отказ тем, что для лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, предоставление каких-либо иных отпусков, в том числе учебных, действующим законодательством не предусмотрено. Кроме того, так как вуз негосударственный, оплачиваемые отпуска не предоставляются вообще.

Прав ли в данном случае администрация? Зависит ли предоставление данной льготы от наличия или отсутствия государственной аккредитации у вуза?

Задача 9.

Врач поликлиники г.Рыбница Степанова была направлена на курсы повышения квалификации в г.Тирасполь. За время нахождения на курсах Степановой были выплачены командировочные расходы, включая суточные, проезд до Тирасполя и обратно, расходы на проживание. По возвращении с курсов Степанова обратилась к администрации с вопросом, почему ей в отличие от других слушателей курсов не выплачивалась заработная плата. Главный врач объяснил, что во время её отсутствия соответствующую трудовую функцию выполнял другой врач. Степанова обратилась в прокуратуру.

Каковы были бы Ваши действия на месте прокурора?

Тема 19. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

1. В чем заключаются особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников?
2. В чем заключаются особенности правового регулирования труда женщин?
3. В чем заключаются особенности правового регулирования труда работников, имеющих детей?
4. В чем заключаются особенности правового регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет?
5. В чем заключаются особенности правового регулирования труда руководителя организации и членов коллегиальных исполнительных органов?
6. В чем заключаются особенности правового регулирования труда работников, работающих по совместительству?
7. В чем проявляется специфика правового регулирования труда временных и сезонных работников?
8. В чем заключаются особенности правового регулирования труда работников, работающих вахтовым методом?
9. В чем заключаются особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц, а также надомников?
10. В чем заключаются особенности правового регулирования труда работников транспорта?
11. В чем заключаются особенности правового регулирования труда педагогических работников?
12. В чем заключается специфика правового регулирования труда работников представительств ПМР за границей?

Тестовые задания

1. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск:
 - а) 70 календарных дней со дня усыновления;
 - б) на период со дня усыновления и до истечения 70 дней со дня рождения ребенка;
 - в) 70 календарных дней до родов усыновленного ребенка и 70 календарных дней после рождения усыновленного ребенка.
2. Отпуск по беременности и родам в случае многоплодной беременности устанавливается:
 - а) 70 календарных дней до родов и 70 после родов;

- б) 70 календарных дней до родов и 86 после родов;
- в) 84 календарных дня до родов и 110 после родов.

3. Женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком и получающая социальное пособие:

- а) имеет право работать полный рабочий день;
- б) имеет право работать на условиях неполного рабочего дня;
- в) не имеет права работать и получать пособие;
- г) имеет право находиться в отпуске по уходу за ребенком либо продолжать работать, получая при этом пособие по государственному обязательному социальному страхованию.

4. Работники до 18 лет могут привлекаться к работе с вредными и опасными условиями труда:

- а) с их согласия;
- б) в случае создания для них особых условий повышенной безопасности;
- в) не могут ни при каких условиях.

5. Руководитель организации может работать по совместительству в других организациях только с разрешения:

- а) уполномоченного органа юридического лица;
- б) собственника имущества организации;
- в) лица, уполномоченного собственником имущества;
- г) все варианты верны.

6. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать:

- а) четырех часов в день;
- б) двух часов в день;
- в) по усмотрению работника и работодателя;
- г) четырех часов в течение двух дней подряд.

7. Работникам, заключившим трудовой договор до двух месяцев, отпуска предоставляются из расчета:

- а) четыре дня за месяц работы;
- б) один день за месяц работы;
- в) два дня за месяц работы.

8. Испытание при приеме на сезонную работу может устанавливаться:

- а) не более двух недель;
- б) не более трех месяцев;
- в) не может устанавливаться.

9. Работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами, работникам транспорта:

- а) разрешается с согласия работника;
- б) разрешается в случае производственной необходимости;

в) не разрешается.

10. Продолжительность вахты для лиц, работающих вахтовым методом, не должна превышать:

- а) одного месяца;
- б) трех месяцев;
- в) двух месяцев.

11. С работодателями – физическими лицами трудовой договор может заключаться:

- а) на определенный срок;
- б) на неопределенный срок;
- в) как на определенный, так и на неопределенный срок.

12. Сезонным и временным работникам отпуска:

- а) не предоставляются;
- б) предоставляются, если это предусмотрено в коллективном договоре;
- в) предоставляются, если это предусмотрено в трудовом договоре;
- г) предоставляются в любом случае.

13. Продолжительность рабочего времени педагогических работников не должна превышать:

- а) 40 часов в неделю;
- б) 24 часов в неделю;
- в) 36 часов в неделю.

14. Продолжительность рабочего времени медицинских работников не должна превышать:

- а) 36 часов в неделю;
- б) 39 часов в неделю;
- в) 40 часов в неделю.

15. На какой период заключается трудовой договор с лицами, направляющимися на работу за границу?

- а) до трех лет;
- б) до двух лет;
- в) не более пяти лет.

16. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника:

- а) не менее чем за 3 (три) календарных дня;
- б) не менее чем за 14 (четырнадцать) календарных дней;
- в) не менее чем за 7 (семь) календарных дней.

Задачи

Задача 1

Гражданка Панина, находясь в отпуске по уходу за ребенком, обратилась к руководителю организации с просьбой о продолжении работы на условиях неполного рабочего времени, так как не хотела утратить социальное пособие на ребенка в размере 500 рублей. Работодатель отказал ей в этой просьбе, мотивируя свой отказ тем, что если она будет работать, то пособие на ребенка ей выплачивать не будут.

Имеет ли право работница, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, на пособие, если будет работать?

Задача 2

17-летний работник Звонков изъявил желание поработать сверхурочно с целью увеличения заработка. Работодатель потребовал от него письменное заявление, на основании которого разрешил работнику Звонкову работать сверхурочно, но не более двух часов в день.

Есть ли здесь нарушения норм трудового права со стороны работодателя?

Задача 3

15-летний работник Абрамов был принят на работу без прохождения медосмотра. В дальнейшем работодатель потребовал от него проходить ежегодно медосмотр за счет работника.

Есть ли нарушения норм права со стороны работодателя?

Задача 4

Работник Мамин обратился к работодателю с просьбой о работе по совместительству в течение четырех часов в день. Работодатель дал согласие, но с условием предоставления работы по совместительству в течение двух часов в день, мотивируя это тем, что работа за пределами нормативного рабочего времени не может превышать четырех часов в течение двух дней подряд.

Прав ли в данном случае работодатель?

Задача 5

При расторжении трудового договора с работницей Самыгиной, работающей по договору до двух месяцев и проработавшей полтора месяца, бухгалтер Клинкова не начислила компенсацию за отпускные дни, мотивируя тем, что право на отпуск работник приобретает, проработав непрерывно шесть месяцев в организации.

Есть ли нарушения норм трудового права в действиях бухгалтера Клинковой?

Задача 6

Работнику Панину при заключении трудового договора на сезонную работу был установлен испытательный срок на один месяц. После истечения 20 дней работодатель расторг с Паниным трудовой договор как не прошедшим испытания.

Есть ли нарушения ТК ПМР в действиях работодателя?

Тема 20. Защита трудовых прав

1. Какие вы знаете способы защиты трудовых прав и свобод?
2. Что такое самозащита работниками трудовых прав?
3. Назовите формы самозащиты и порядок ее осуществления.

4. Какова роль профессиональных союзов в защите трудовых прав и законных интересов работников?
5. Дайте характеристику прав профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и выполнением условий коллективных договоров, соглашений
6. Каков порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов?
7. Каков порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя?
8. Назовите органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.
9. Укажите принципы деятельности и основные задачи органа государственной власти, осуществляющего контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.
10. Раскройте основные полномочия органа государственной власти, осуществляющего контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.
11. Перечислите основные права и обязанности государственных инспекторов труда и государственных инспекторов охраны труда.
12. Каков порядок инспектирования работодателей?
13. Какие виды ответственности установлены для работодателя за нарушение трудового законодательства и законодательства об охране труда?

Тестовые задания

1. Укажите способы защиты трудовых прав работников:
 - а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
 - б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
 - в) самозащита работниками своих трудовых прав;
 - г) все вышеназванные способы.
2. Укажите способы самозащиты трудовых прав работников:
 - а) внутриведомственный контроль;
 - б) защита трудовых прав профессиональными союзами;
 - в) приостановление работы в связи с угрозой здоровью и жизни работника.
3. Укажите органы общественного контроля за защитой трудовых прав работников:
 - а) органы по защите прав потребителей;
 - б) профессиональные союзы;
 - в) органы прокуратуры.
4. Кто имеет право осуществлять государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства:
 - а) Председатель Верховного Суда ПМР;
 - б) глава Правительства ПМР;
 - в) Прокурор ПМР и подчиненные ему прокуроры.
5. Государственная инспекция труда осуществляет:

- а) государственный надзор за исполнением трудового законодательства в организациях;
- б) государственный надзор за изданием локальных актов в организации;
- в) изменение локальных актов организации при несоответствии их трудовому законодательству.

6. Государственная инспекция труда осуществляет рассмотрение дел по:

- а) дисциплинарным нарушениям;
- б) административным правонарушениям;
- в) уголовным преступлениям.

7. При выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений, государственная инспекция вправе:

- а) ликвидировать рабочее место;
- б) приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования.

8. Предписания государственной инспекции труда об устранении нарушений трудового законодательства ПМР:

- а) носят рекомендательный характер;
- б) обязательны для исполнения.

9. При инспекционной проверке государственный инспектор труда или государственный инспектор охраны труда:

- а) не должен уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя;
- б) должен в обязательном порядке уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя;
- в) может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

10. Республиканские профессиональные союзы и их объединения могут создавать:

- а) правовые и технические инспекции труда профсоюзов;
- б) инспекции труда органов местного самоуправления;
- в) инспекции труда на предприятиях.

11. Профсоюзные инспекторы труда имеют право:

- а) инспектировать любые организаций;
- б) инспектировать организации, в которых работают члены данного профсоюза;
- в) инспектировать те организации, на территории которых существуют данные профсоюзы или их объединения.

12. В течение какого времени профсоюзный орган направляет мотивированное мнение по проекту локального акта работодателю?

- а) не позднее трех календарных дней;
- б) не позднее пяти рабочих дней;
- в) не позднее семи календарных дней.

13. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор со дня получения мотивированного мнения профоргана:

- а) не позднее десяти дней;
- б) не позднее одного месяца;
- в) в трехдневный срок.

14. При принятии какого локального акта необходимо учесть мнение профсоюзного органа для работодателя?

- а) Правила внутреннего трудового распорядка;
- б) Приказ о приеме на работу;
- в) Приказ о премировании;
- г) Приказ о переводе на другую работу.

15. Одним из принципов деятельности государственных инспекторов труда с точки зрения действующего законодательства является?

- а) презумпция вины;
- б) презумпция невиновности;
- в) независимость;
- г) состязательность.

Задачи

Задача 1.

Директор угольной шахты издал приказ, в соответствии с которым главный инженер по технике безопасности и подчиненные ему инженерно-технические работники обследовали шахтный ствол из угольных разрезов, где начался пожар. Все работники, за исключением двоих, отказались выполнить данный приказ. Двое же сотрудников из числа технического персонала, спустившись для обследования аварийного участка, серьезно пострадали: один отравился рудничными газами и погиб; другой после отравления этими же газами оказался в реанимации и после длительного лечения получил инвалидность I группы.

Вправе ли работники были отказаться от выполнения этого приказа? Кто понесет ответственность за гибель двоих работников?

Задача 2.

Государственный инспектор труда 20 февраля составил акт о нарушении техники безопасности в ремонтно-механическом цехе АО «Вымпел». 21 апреля, совершив повторную проверку, он вынес постановление о наложении штрафа на начальника цеха в размере 5000 руб., поскольку ни одно из замечаний, указанных в акте, составленном в ходе проводимой февральской проверки, не было устранено. Начальник цеха штраф платить отказался.

Возможно ли обжалование постановления государственного инспектора труда и в какую инстанцию? В каком порядке исполняются постановления о наложении штрафа?

Задача 3.

За работу на фрезерном станке без защитных очков токарю-фрезеровщику Сидорову был объявлен выговор. Через две недели Сидоров вновь был замечен работающим без очков,

вследствие чего он был уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин.

Правомерно ли увольнение Сидорова? Обязан ли был работодатель согласовать увольнение Сидорова с выборным профсоюзным органом?

Задача 4.

Руководство организации утвердило положения о порядке оплаты труда и о распределении части прибыли между работниками. Ознакомившись с ними, профком, во-первых, обнаружил нарушение законодательства о заработной плате, во-вторых, ущемление интересов работников. Кроме того, об этих положениях профком узнал после их принятия работодателем.

Каков порядок принятия локальных нормативных актов? Обязан ли работодатель учитывать мнение профкома при принятии указанных актов?

Задача 5.

На заседании профкома рассматривался проект приказа об увольнении бухгалтера Прониной в связи с сокращением штата. Присутствовало девять членов комитета из 11 (один член комитета был болен и один - в командировке). За увольнение Прониной проголосовало четыре члена профкома, четыре - воздержались и один проголосовал против.

Считается ли в такой ситуации, что решение принято? Имеет ли руководитель организации право издать приказ об увольнении Прониной?

Задача 6.

В связи с недогрузкой производственных мощностей из-за отсутствия достаточного количества заказов директор завода издал приказ о ликвидации цехов 3, 4 и сокращении численности работников завода на 15%. Профкому об этом стало известно после издания приказа.

Законны ли действия директора? Каковы права профсоюзов при массовом высвобождении работников?

Задача 7.

При проверке коллективного договора на государственном предприятии выяснилось, что многие его положения не выполнены по вине директора. Аналогичное положение сложилось на акционированном и индивидуальном частном предприятиях. Профкомы указанных предприятий потребовали увольнения руководителей предприятий.

Законны ли эти требования?

Задача 8.

Нормировщице Марковой был объявлен выговор за отсутствие на рабочем месте в течение двух часов 5, 13, 21 и 28 мая. В объяснительной записке Маркова указала, что выполняла в это время общественные обязанности члена цехкома - проверяла режим работы женщин, имеющих детей.

Правомерно ли взыскание? Предоставляется ли не освобожденным профработникам свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей?

Задача 9.

В связи с финансовыми трудностями столовой некоторым ее работникам, в том числе повару Бобровой и официантке Зориной, была уменьшена заработная плата. Согласия на это они не давали. Боброва и Зорина обратились в комиссию по трудовым спорам, а затем, не согласившись с решением КТС, - в суд. Для защиты прав и интересов Бобровой в суде профком выделил своего представителя. В выделении представителя для защиты прав и интересов Зориной профком отказал, так как она не являлась членом профсоюза.

Правильны ли действия профкома?

Задача 10.

При проверке обоснованности жалобы Пахомовой о незаконности ее увольнения в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей без уважительных причин государственный инспектор труда, не уведомляя руководителя, появился в организации для проверки жалобы. При проверке им были выявлены нарушения трудового законодательства и в связи с этим выдано соответствующее предписание руководителю организации, который отказался его выполнять, поскольку инспектор не поставил его в известность о предстоящей проверке жалобы Пахомовой.

Какими правами обладает государственный инспектор труда?

Тема 21. Трудовые споры

Дайте общую характеристику и определите причины трудовых споров.

2. В зависимости от каких критериев трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные споры?
3. Определите понятие «индивидуальные трудовые споры», между кем они возникают, каков предмет этих споров?
4. Какие вы знаете органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, какова подведомственность этих споров?
5. Как создается КТС, каков порядок ее работы и вынесения решений?
6. Какие индивидуальные трудовые споры непосредственно рассматриваются в суде?
7. Каковы процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде?
8. Каков порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам, в том числе по спорам о восстановлении на работе?
9. Что такое коллективные трудовые споры и каков порядок их разрешения?
10. Какие вы знаете органы, создаваемые в период проведения примирительных процедур? Какой орган является обязательным?
11. В каком порядке осуществляется рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника или в трудовом арбитраже?
12. Дайте понятие забастовки и порядок ее объявления и организации.
13. Определите обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
14. Раскройте последствия признания забастовки незаконной.
15. Какие вы знаете гарантии работникам в связи с разрешением коллективного трудового спора?

Тестовые задания

1. Индивидуальный трудовой спор рассматривается:

- а) руководителем организации;
- б) в трудовом арбитраже;
- в) в комиссии по трудовым спорам или суде.

2. Работник может обратиться в КТС:

- а) в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в трехмесячный срок со дня, когда его право было нарушено;
- в) без срока давности.

3. В случае неявки работника на заседание КТС:

- а) рассмотрение спора откладывается;
- б) для рассмотрения спора надо подать новое заявление;
- в) спор снимается с рассмотрения.

4. Заверенные копии решения КТС вручаются работнику и руководителю в течение:

- а) семи дней;
- б) десяти дней;
- в) трех дней.

5. В случае неисполнения решения КТС:

- а) работник прекращает спор;
- б) оно приводится в исполнение судебным исполнителем;
- в) решение КТС передается в суд председателем КТС.

6. В случае нерассмотрения КТС индивидуального трудового спора работник вправе перенести его в суд:

- а) в десятидневный срок;
- б) без срока давности;
- в) в семидневный срок.

7. Сроки обращения в суд по трудовым спорам работника (общее правило):

- а) в течение трех месяцев со дня нарушения его права;
- б) в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или мог узнать о нарушении его права;
- в) в течение одного года со дня нарушения его права.

8. Сроки обращения в суд работодателя о возмещении ущерба:

- а) в течение года со дня обнаружения ущерба;
- б) в течение года с момента нанесения ущерба;
- в) без срока давности.

9. Решение суда о восстановлении на работе подлежит исполнению:

- а) в течение месяца;
- б) немедленному;
- в) в течение трех дней.

10. В КТС за рассмотрением индивидуального трудового спора вправе обратиться:

- а) работодатель;
- б) работник;
- в) прокурор;
- г) профессиональный союз, защищающий интересы работника.

11. Является ли КТС обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров:

- а) да;
- б) нет.

12. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны направить в комиссию своих представителей в течение:

- а) десяти календарных дней;
- б) семи календарных дней;
- в) трех рабочих дней.

13. КТС образуется:

- а) у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;
- б) в религиозных организациях;
- в) в структурных подразделениях организации.

14. КТС принимает решение:

- а) простым большинством голосов присутствующих на заседании;
- б) квалифицированным большинством голосов, присутствующих на заседании.

15. КТС правомочна, если на ее заседании присутствует:

- а) равное количество членов, представляющих работодателя и работников;
- б) не менее половины членов, представляющих работодателя, и не менее половины членов, представляющих работников;
- в) не менее половины членов КТС.

16. Удостоверение, выданное КТС, предъявляется судебному исполнителю для исполнения решения КТС в принудительном порядке в течение:

- а) в течение трех месяцев со дня получения удостоверения;
- б) в течение одного месяца со дня получения удостоверения;
- в) в любое время – срок не установлен.

17. Обжаловать решение КТС вправе:

- а) работник;
- б) работодатель;
- в) выборный профсоюзный орган;
- г) прокурор.

18. Решение суда о незаконном увольнении подлежит немедленному исполнению, то есть работодатель обязан восстановить работника на следующий день после:

- а) вынесения решения суда;
- б) вступления решения суда в законную силу.

19. В случае признания увольнения незаконным суд может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение:

- а) по собственному желанию;
- б) по соглашению сторон;
- в) по сокращению численности или штата работников.

20. Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора в период рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение:

- а) по истечении срока трудового договора;
- б) по соглашению сторон;
- в) собственному желанию;
- г) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

21. Моментом начала коллективного спора считается:

- а) день предъявления требований работодателю представителями работников;
- б) день отклонения всех или части требований работников или несообщение своего решения работодателем;
- в) оба варианта верны.

22. Правом выдвижения требований работников по коллективному трудовому спору обладают:

- а) работники, несогласные с условиями труда;
- б) работники, поступившие на работу после принятия коллективного договора;
- в) работники и его представители.

23. Работодатель сообщает о принятом решении после выдвижения требований работников в течение:

- а) семи дней;
- б) трех дней;
- в) одного месяца.

24. Представители работодателей обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профсоюзов и сообщить о принятом решении:

- а) в течение одного месяца;
- б) трех дней;
- в) семи дней.

25. Расположите в нужной последовательности этапы рассмотрения коллективных трудовых споров:

- а) забастовка;

- б) в примирительной комиссией;
- в) в трудовом арбитраже;
- г) с участием посредника.

26. Примирительная комиссия создается с момента начала спора:

- а) в трехдневный срок;
- б) в течение одного дня;
- в) в течение пяти дней.

27. Примирительная комиссия формируется:

- а) из представителей работников, работодателей, инспектора труда;
- б) из представителей сторон трудового спора;
- в) из представителей работников, работодателей, службы по урегулированию трудовых споров.

28. Спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок:

- а) до трех дней;
- б) до семи дней;
- в) до пяти дней.

29. Решение примирительной комиссии оформляется:

- а) приказом;
- б) протоколом;
- в) распоряжением.

30. При недостижении согласия в примирительной комиссии примирительные процедуры продолжают:

- а) забастовка;
- б) голодовка;
- в) посредник;
- г) трудовой арбитраж.

31. Если в трехдневный срок стороны не достигли соглашения по кандидатуре посредника, то они:

- а) прекращают коллективный трудовой спор;
- б) приступают к созданию трудового арбитража;
- в) приступают к проведению забастовки.

32. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок:

- а) до семи дней;
- б) до трех дней;
- в) до десяти дней.

33. Со дня окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или посредником трудовой арбитраж создается:

- а) не позднее пяти дней;
- б) не позднее трех дней;
- в) не позднее семи дней.

34. Спор рассматривается в трудовом арбитраже с момента его создания в срок:

- а) до семи рабочих дней;
- б) до трех рабочих дней;
- в) до пяти рабочих дней.

35. Участие в забастовке является:

- а) обязательным для всех членов коллектива работников;
- б) принудительным по инициативе представителей работников;
- в) добровольным.

36. Решение о забастовке принимается собранием работников организации, если на нем присутствовало и проголосовало:

- а) половина работников, и половина из них проголосовали за забастовку;
- б) 2/3 от общего числа работников, и проголосовали из них за забастовку не менее половины;
- в) не менее половины работников, и проголосовало 2/3 за забастовку.

37. О возобновлении забастовки работодатель предупреждаются:

- а) не менее чем за семь рабочих дней;
- б) не менее чем за пять рабочих дней;
- в) не менее чем за три рабочих дня.

38. О начале забастовки руководитель предупреждается не позднее чем:

- а) за десять дней;
- б) за один месяц;
- в) за две недели.

39. Предупредительная часовая забастовка однократно может быть объявлена:

- а) после пяти дней работы примирительной комиссии;
- б) после семи дней рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника;
- в) после пяти дней рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

40. Принимать в забастовке не имеют права:

- а) лица, не достигшие 18 лет;
- б) работающие на машинах и оборудовании, остановка которых представляет угрозу жизни и здоровью людей;
- в) лица, работающие на условиях неполного рабочего времени.

41. В случае недостижения соглашения по минимуму работ (на которых не может осуществляться остановка работ) он устанавливается:

- а) органами местного самоуправления;
- б) работодателем;
- в) исполнительным органом государственной власти.

42. При необеспечении минимума работ забастовка может быть:

- а) признана незаконной;
- б) приостановлена профорганами;
- в) продолжена.

43. В период забастовки работники:

- а) получают среднемесячную зарплату;
- б) не получают зарплату;
- в) коллективным договором и соглашениями могут быть предусмотрены компенсационные выплаты участникам забастовки.

44. Работник за участие в законной забастовке может быть:

- а) уволен в ходе забастовки;
- б) не может быть уволен ни при каких обстоятельствах;
- в) уволен после ее прекращения.

45. Работникам, не участвующим в забастовке, заявившим письменно о начале простоя, оплата осуществляется (укажите неверный ответ):

- а) 100 % от среднемесячной зарплаты;
- б) 2/3 от среднемесячной зарплаты;
- в) коллективным договором и соглашениями может быть предусмотрен более льготный порядок оплаты.

46. Забастовка является незаконной (укажите неверный ответ):

- а) в периоды военного и чрезвычайного положения;
- б) на объектах Вооруженных Сил и обеспечивающих безопасность страны;
- в) при аварийно-спасательных работах;
- г) если запрещена работодателем по причине потери прибыли;
- д) в организациях, обслуживающих опасные виды производств;
- е) в организациях, обслуживающих жизнедеятельность населения;
- ж) в правоохранительных органах.

47. Решение о признании забастовки незаконной принимается:

- а) городскими (районными) судами;
- б) Верховным Судом ПМР;
- в) Прокурором ПМР.

48. Убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой:

- а) не возмещаются;
- б) возмещаются представительным органом работников;
- в) удерживаются из зарплаты работников, принявших участие в незаконной забастовке.

Задачи

Задача 1.

Столяр Пиголкин обратился в комиссию по трудовым спорам в ООО «Луч» с заявлением, в котором просил рассмотреть его трудовой спор с работодателем, отказавшим предоставить ему отгул за работу в выходные дни. В своем заявлении Пиголкин писал, что если не дадут отгул, то пусть оплатят работу в выходные дни в двойном размере. Однако комиссия по трудовым спорам решила трудовой спор в пользу работодателя, указав в своем решении, что по причинам производственного характера предоставить отгулы работодатель в настоящее время не может, эти отгулы будут работнику предоставлены через 1 месяц.

Сформулируйте правовую оценку решению КТС. В какой срок столяр Пиголкин может обратиться в суд?

Задача 2.

Слесарь Лунев был уволен с работы на том основании, что он вследствие недостаточной квалификации не выполнял производственные задания. Лунев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что был принят на работу слесарем 4 разряда, который впоследствии квалификационной комиссией предприятия был изменен на 3 разряд, а это означало изменение условий его трудового договора. Однако руководитель периодически давал ему задания, тарифицируемые по 4 разряду, с которыми он и не справлялся.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 3.

Пятова, специалист отдела налогообложения, была уволена с 24 августа 2013 г. по основанию сокращения численности или штата работников. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В материалах, представленных в суд ответчиком, отсутствовали данные о том, что были соблюдены требования ст. 176 ТК ПМР о преимущественном праве быть оставленным на работе. При рассмотрении иска в судебном заседании выяснилось, что штатное расписание отдела налогообложения было утверждено 15 сентября, а введено в действие 1 октября. Ответчик иск не признал и пояснил, что необходимость увольнения работника по сокращению штата является прерогативой руководителя, а введение в действие штатного расписания носит не существенный, а формальный характер.

Как может быть решен данный трудовой спор в суде?

Задача 4.

На общем собрании коллектива работников организации были внесены предложения избрать в состав КТС заместителя начальника кадровой службы и юриста.

В каком порядке создается КТС и кто решает вопрос о ее создании, каков правовой статус КТС? Считаете ли вы обоснованными указанные предложения о составе КТС?

Задача 5.

Голубева обратилась в суд с требованием о признании необоснованным отказа в приеме на работу и компенсации морального вреда в связи с тем, что с ней была договоренность об устройстве ее на заводе на вакантную должность, соответствующую ее специальности и квалификации. Это следовало из резолюции директора завода на ее заявление. Однако управление кадров это указание не выполнило, а затем ей отказали в приеме на работу из-

за неприязненных отношений, сложившихся в связи с тем, что ее трудоустройство на заводе затянулось, а она настаивала на его ускорении. Представитель завода не согласился с доводами Голубевой, считая, что директор принял правильное решение об отказе в приеме на работу, а наличие вакантной должности значения не имеет. Кроме того, Голубева не потребовала указать причину отказа в приеме на работу в письменной форме. Однако Голубева, опровергая утверждение ответчика, ссылаясь на положения Конституции ПМР, гарантирующие каждому судебную защиту его прав и свобод. Какое, по вашему мнению, решение примет суд?

Задача 6.

Столяр Чернов обратился 21 июня 2012 г. в КТС с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания, объявленного ему директором организации 2 марта 2012 г. Однако заявление у него не приняли и объяснили, что прошло более трех месяцев после объявления взыскания. Чернов пояснил, что в апреле месяце был длительно болен и в подтверждение этого сослался на больничный лист. Однако председатель КТС отказался принять заявление у Чернова.

Правильно ли поступил председатель КТС? Куда может обратиться Чернов?

Задача 7.

Семнадцатилетний рабочий завода Дроздов, двадцатилетний рабочий того же завода Звонарев (студент вечернего вуза) обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков по утвержденному графику в мае месяце. В заявлении они также указывали, что их устраивает предоставление отпуска только в летнее время.

Каково ваше мнение по данному вопросу? Обоснуйте решение, которое должна принять КТС.

Задача 8.

Заместитель генерального директора ООО «Трейд» Бусинов 2 октября 2012 г. приказом генерального директора был уволен с работы по п.к п. 1 ст. 81 ТК ПМР. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик иска не признал и пояснил, что Бусинов уволен за невыполнение приказа, изданного 10 августа 2012 г., которым на него была возложена обязанность по руководству цехом №3 о приведении пожарного оборудования и инвентаря в боевую готовность. 15 сентября 2012 г. организации был нанесен значительный ущерб из-за пожара на территории цеха № 3, который произошел вследствие неудовлетворительной работы истца в части обеспечения противопожарной безопасности. Истец считал, что нарушений трудовых обязанностей он не допускал, а уволен за критические выступления в адрес директора. Кроме того, из акта экспертизы следовало, что причиной пожара в цехе № 3 явилось возгорание от постороннего источника огня, и не было данных о том, что противопожарная техника цеха находилась не в боевой готовности. Из акта следует, что нет оснований считать, что Бусиновым не выполнены указания, содержащиеся в приказе директора от 10 августа 2012 г.

Какое решение, по вашему мнению, вынесет по этому вопросу суд?

Задача 9.

Профсоюзный комитет обратился к генеральному директору организации с предложением о внесении изменений в коллективный договор в части повышения заработной платы работников в связи с инфляцией, поскольку в действующем коллективном договоре это не предусмотрено. Генеральный директор ответил отказом, ссылаясь на неправомотность субъектов и тяжелое финансовое положение работодателя.

Кто в данном случае прав: профсоюзный комитет или генеральный директор?

Задача 10.

Токарь 5 разряда Кузнецов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и выплате среднего заработка за время вынужденного прогула. В судебном заседании было установлено, что Кузнецов был уволен 18 января 2008 г. в связи с тем, что 11 января 2008 г. он отсутствовал на работе, за что ему был объявлен выговор, а 14 января после ознакомления с приказом о наложении взыскания он отказался приступить к работе. Кузнецов объяснил, что с приказом об объявлении ему выговора и увольнением он не согласен, поскольку выполнять свою работу не имел возможности, так как 10 января профком объявил о проведении забастовки и 11 января в цехе никто не работал. О работе примирительной комиссии ничего не сообщалось. Забастовка была объявлена из-за того, что работникам не выплачивалась заработная плата более трех месяцев.

В каком порядке разрешается коллективный трудовой спор? Каковы последствия участия в забастовке для работников? Какое решение примет суд?

Задача 11.

Генеральный директор организации, не согласный с проводившейся профкомом забастовкой, обратился в городской суд г.Тирасполь с иском о признании забастовки незаконной, поскольку не были проведены примирительные процедуры и тем самым нарушен порядок разрешения коллективных трудовых споров. В судебном заседании председатель профкома пояснил, что несоблюдение порядка разрешения спора связано с тем, что генеральный директор и представители дирекции всячески уклонялись от создания примирительной комиссии или иного органа, по их вине было невозможно создать примирительную комиссию или трудовой арбитраж, несмотря на неоднократные предложения профкома.

Дайте юридическую оценку изложенной ситуации.

Задача 12.

Дирекция организации предупредила профсоюзный комитет, что в связи с реорганизацией будет ликвидирован отдел маркетинговых исследований. Часть его работников, с их согласия, может быть переведена в отдел продаж, остальные должны быть уволены по пп.б п.1 ст.81 ТК ПМР. Узнав об этом, работники потребовали от дирекции сохранения указанного отдела и численности работников. Работники также предупредили, что в противном случае они прибегнут к забастовке.

Какой вы видите выход из этой конфликтной ситуации?

Тема 22. Международно-правовое регулирование труда

1. Раскройте понятие международно-правового регулирования труда.
2. Каково значение международно-правового регулирования труда?
3. Охарактеризуйте субъекты международно-правового регулирования труда.

4. Охарактеризуйте источники и принципы международно-правового регулирования труда.
5. Дайте общую характеристику конвенций и рекомендаций МОТ и предложите их классификацию.
6. Каково взаимодействие международных и национальных норм о труде?

Тестовые задания

1. Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью вопросов, связанных с
2. Воздействие международных трудовых стандартов на внутреннее законодательство становится возможным в результате
 - а) прямого (непосредственного) применения международных норм в случае их ратификации государством.
 - б) включения международных норм в отечественное законодательство.
 - в) реализации положений, закрепленных в международно-правовых нормах, через принятие соответствующих актов и через правоприменительную практику.
 - г) все перечисленное.
3. Основным принципом организации и деятельности органов МОТ является
 - а) принцип бипартизма.
 - б) принцип трипартизма.
4. Высшим органом МОТ является
 - а) Международная Конференция Труда.
 - б) Административный Совет МОТ.
 - в) Международное Бюро Труда.
5. Исполнительным органом МОТ, который направляет работу организации в период между сессиями, является
 - а) Международная Конференция Труда.
 - б) Административный Совет МОТ.
 - в) Международное Бюро Труда.
6. Административный Совет избирается
 - а) ежегодно.
 - б) 1 раз в три года.
 - в) 1 раз в пять лет.
7. Председатель Административного Совета избирается
 - а) из числа представителей предпринимателей.
 - б) из числа представителей трудящихся.
 - в) из числа представителей правительств государств.
8. Генеральный Директор Международного Бюро Труда избирается

- а) Международной Конференцией Труда.
- б) Административным Советом МОТ.
- в) Международным Бюро Труда.

9. Государство обязано регулярно (один раз в 2-4 года) предоставлять в МОТ доклады о принятых мерах по эффективному применению

- а) ратифицированных конвенций МОТ.
- б) как ратифицированных, так и нератифицированных конвенций МОТ.
- в) рекомендаций МОТ.

10. Государства-члены МОТ обязаны по запросам Административного Совета МОТ давать информацию о состоянии законодательства, сложившейся практике и мерах, которые принимаются для проведения в жизнь положений

- а) ратифицированных конвенций МОТ.
- б) нератифицированных конвенций МОТ.
- в) рекомендаций МОТ.

11. Конвенции и Рекомендации МОТ разрабатываются и принимаются

- а) Международной Конференцией Труда.
- б) Административным Советом МОТ.
- в) Международным Бюро Труда.

12. Принятие Конвенции или Рекомендации требует одобрения

- а) в 2/3 присутствующих делегатов.
- б) в 3/4 присутствующих делегатов.
- в) абсолютного большинства присутствующих делегатов.
- г) относительного большинства присутствующих делегатов.

13. Представления (жалобы) на государства-члены МОТ, не соблюдающие ратифицированные Конвенции МОТ, рассматриваются

- а) Международной Конференцией Труда.
- б) Административным Советом МОТ.
- в) Международным Бюро Труда.

14. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда провозглашает следующие принципы, соблюдение которых обязательно для всех государств-членов МОТ:

- а) принцип свободы объединения и действительного признания права на ведение коллективных переговоров;
- б) принцип упразднения всех форм принудительного труда;
- в) принцип запрещения детского труда;
- г) принцип недопущения дискриминации в области труда и занятий;
- д) принцип равного вознаграждения за равный труд.

15. Право на труд было впервые провозглашено как важнейшее международно признанное право человека

- а) во Всеобщей Декларации прав человека 1948г.
- б) в Международном Пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966г.
- в) в Международном Пакте о гражданских и политических правах 1966г.

16. Принудительный (обязательный) труд запрещен впервые отдельной строкой

- а) во Всеобщей Декларации прав человека 1948г.
- б) в Международном Пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966г.
- в) в Международном Пакте о гражданских и политических правах 1966г.

17. Какие виды принудительного труда допускает Конвенция МОТ №29 «О принудительном труде»?

- а) работа, требуемая в силу законов об обязательной военной службе и применяемая для работ чисто военного характера;
- б) работа, являющаяся частью обычных гражданских обязанностей;
- в) работа, требуемая в силу судебного приговора при условии, что эта работа будет производиться под надзором и контролем государственных властей и указанное лицо не будет передано в распоряжение частных лиц или хозяйственных товариществ;
- г) работа, необходимость которой вызвана чрезвычайными (непреодолимыми) обстоятельствами;
- д) мелкие работы для пользы коллектива, если его представители могут высказать свое мнение относительно целесообразности таких работ.

18. Согласно Конвенция МОТ №29 «О принудительном труде» максимальный срок привлечения к принудительному труду составляет

- а) 30 дней в году;
- б) 60 дней в году;
- в) 90 дней в году;
- г) 120 дней в году.

19. Какие виды принудительного труда специально запрещает Конвенция МОТ №102 «Об упразднении принудительного труда»?

- а) в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- б) в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития страны;
- в) в качестве средства для поддержания трудовой дисциплины;
- г) в качестве средства наказания за участие в забастовке;
- д) в качестве меры дискриминации по признакам расовой, национальной, социальной принадлежности, вероисповедания и религиозной принадлежности.

20. В каком европейском акте содержится положение о запрещении принудительного труда?

- а) в Европейской социальной Хартии;
- б) в Европейской Конвенции о защите прав человека и основных свобод
- в) в Европейской Хартии об основных социальных правах трудящихся.

21. Согласно Международного Пакта об экономических, социальных и культурных правах право на объединение включает в себя:

- а) право каждого человека для защиты своих экономических и социальных интересов, создавать профессиональные союзы и вступать в них по своему выбору;
- б) право создавать профсоюзы в любых органах и организациях, включая организации вооруженных сил, полиции и администрации государства;
- в) право профсоюзов образовывать национальные федерации и конфедерации и право этих последних основывать международные профессиональные организации или присоединяться к таковым;
- г) право профсоюзов функционировать беспрепятственно без каких-либо ограничений, кроме тех, которые предусматриваются законом.

22. Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» трактует свободу объединения как:

- а) право трудящихся образовывать организации (союзы, ассоциации) по своему выбору и право свободно вступать в такие организации;
- б) право предпринимателей образовывать организации (союзы, ассоциации) по своему выбору и право свободно вступать в такие организации;
- в) право трудящихся и предпринимателей образовывать организации (союзы, ассоциации) по своему выбору и право свободно вступать в такие организации.

23. Допускает ли Конвенция МОТ №98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» создание «компанейских», «домашних» профсоюзов?

- а) да;
- б) нет.

24. Допускают ли международные акты одновременное функционирование на предприятиях профсоюзных организации и иных представителей работников?

- а) да;
- б) нет.

25. Закрепляется ли в актах ООН право на коллективные переговоры и договоры?

- а) да;
- б) нет.

26. Конвенция МОТ №154 «О коллективных переговорах» трактует коллективные переговоры как:

- а) переговоры, которые проводятся между предпринимателем и одной организацией трудящихся в целях определения условий труда и занятости.
- б) переговоры, которые проводятся между несколькими организациями предпринимателей и несколькими организациями трудящихся в целях определения условий труда и занятости.

в) переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся, с другой стороны, в целях определения условий труда и занятости.

27. В каком международном акте впервые было признано право на забастовку:

- а) во Всеобщей Декларации прав человека 1948г.
- б) в Международном Пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966г.
- в) в Международном Пакте о гражданских и политических правах 1966г.

28. Допускают ли международные акты ограничение права на забастовку?

- а) да, но в строго определенных случаях;
- б) нет.

29. Конвенция МОТ №122 «О политике в области занятости» провозглашает в качестве основной цели государства осуществление политики, направленной на содействие

- а) полной занятости;
- б) продуктивной занятости;
- в) свободно избранной занятости;
- г) полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

30. Какие виды услуг на рынке труда вправе оказывать частные агентства занятости согласно одноименной конвенции МОТ:

- а) услуги по поиску подходящей работы;
- б) посреднические услуги при устройстве на работу;
- в) консультативные услуги;
- г) услуги по организации заемного труда;
- д) услуги по сбору, хранению и передаче третьим лицам любой информации о соискателе работы.

31. Допускают ли международные нормы возможность перевода ученика, проходящего производственное обучение, с одного предприятия на другое либо из одного вида ученичества в другой?

- а) да, во всех случаях;
- б) да, если это считается необходимым или желательным для завершения обучения и соответствует интересам ученика;
- в) нет, ни при каких условиях.

32. Согласно Конвенции МОТ №158 «О прекращении трудовых отношений» бремя доказывания необоснованности (обоснованности) увольнения возлагается:

- а) только на работника;
- б) только на работодателя.
- в) на судебные органы.

33. Согласно международным норм специфика регулирования увольнений по экономическим причинам состоит в том, что:

- а) предприниматель обязан предоставить представителям трудящихся информацию о планируемых увольнениях;
- б) предприниматель обязан провести консультации о мерах по предотвращению и смягчению последствий увольнений;
- в) предприниматель обязан представить компетентному государственному органу информацию о предстоящих увольнениях.

34. В случае банкротства предприятия международные нормы обязывают государства:

- а) взять на себя обязательство защиты работников путем установления привилегий при выплате заработной платы;
- б) сформировать гарантийные фонды;
- в) осуществить любое из указанных действий по своему выбору.

35. Финансирование гарантийных фондов, за счет которых обеспечиваются права работников в случае банкротства предприятия, осуществляется:

- а) предпринимателями;
- б) предпринимателями, но при условии, что они не финансируются государством;
- в) государством.

36. Конвенция МОТ №47 обязывают государства заявить о своем одобрении принципа

- а) 48-часовой рабочей недели;
- б) 40-часовой рабочей недели;
- в) 36-часовой рабочей недели.

37. Согласно Конвенции МОТ «О защите работников, занятых неполное рабочее время» денежное вознаграждение не полностью занятых определяется:

- а) в полном объеме, как и вознаграждение полностью занятых;
- б) пропорционально рабочему времени или выработке.

38. Конвенция МОТ «О ночном труде» определяет ночной труд как любую работу, которая осуществляется в течение установленного периода продолжительностью не менее часов подряд, включая промежуток между ... часами и часами.

39. Конвенция МОТ «ОБ оплачиваемых отпусках» (пересмотренная) определяет, что каждый работник имеет право на минимальный отпуск продолжительностью:

- а) 6 дней;
- б) 12 дней;
- в) 2 недели;
- г) 3 недели.

40. Международные нормы допускают деление отпуска на части, при условии, что часть отпуска не может быть менее:

- а) 6 дней;
- б) недели;
- в) 2 недель.

41. Международные нормы наделяют инспекторов труда определенными полномочиями, к которым относятся:

- а) право разрабатывать и принимать законодательные и иные нормативные акты в области охраны труда;
- б) право беспрепятственно посещать в любое время без предварительного уведомления предприятия, охватываемое контролем;
- в) право осуществлять проверки, осмотры, расследования, необходимые для реализации контрольных функций.

42. Конвенция МОТ «О защите материнства» 2000г. устанавливает продолжительность отпуска по беременности и родам:

- а) 12 недель;
- б) 14 недель;
- в) 16 недель;
- г) 18 недель.

43. Европейская социальная хартия устанавливает минимальный возраст приема на работу:

- а) 14 лет;
- б) 15 лет;
- в) 16 лет.

44. Какие виды деятельности признаны международными актами наихудшими формами эксплуатации труда детей?

- а) все формы рабства или аналогичной рабству практики, такой, как работорговля, долговое рабство, принудительный или обязательный труд, включая принудительное рекрутирование детей для участия в военных конфликтах;
- б) использование детей для целей проституции, в порнографии и в порнографических представлениях;
- в) использование детей для незаконной деятельности, в частности для производства и сбыта наркотиков;
- г) использование детей для работы, которая по своей сути и порядку выполнения наносит вред здоровью, безопасности или морали детей;
- д) все перечисленные.

45. Международные акты определяют, что обязательному бесплатному медицинскому освидетельствованию подлежат лица в возрасте до:

- а) 14 лет;
- б) 15 лет;
- в) 16 лет;
- г) 18 лет;
- д) 21 года.

46. Определяется ли в международных актах возраст, по достижении которого работник относится к категории «пожилых трудящихся»?

- а) да;

б) нет, каждое государство самостоятельно определяет пределы пожилого возраста.

47. Согласно Рекомендации МОТ «О пожилых трудящихся» достижение пожилого возраста может служить:

- а) основанием для расторжения трудового договора;
- б) основанием для предоставления дополнительных гарантий по защите права на труд (сокращение продолжительности рабочего времени, увеличение отпуска, перевод на более легкую работу и т.д.).

48. Свободный выбор занятости предоставляется трудящемуся-мигранту при условии, что он законно проживал на территории государства-приема в течение периода:

- а) не превышающего 1 год;
- б) не превышающего 2 года;
- в) не превышающего 3 лет;
- г) не превышающего 5 лет.

49. Статус надомников приобретают те работники, которые:

- а) периодически, время от времени работают дома, вне обычного места работы;
- б) постоянно выполняют работу на дому.

50. Рекомендация «О положении учителей» содержит нормативные правила относительно:

- а) дисциплинарной ответственности учителей;
- б) материальной ответственности учителей;
- в) ответственности за качество и уровень знаний учеников.

50. К сельским трудящимся согласно одноименной Конвенции МОТ относятся:

- а) любое лицо, занятое в сельских районах на сельскохозяйственных работах;
- б) любое лицо, занятое в сельских районах на сельскохозяйственных работах, работающее по найму;
- в) любое лицо, занятое в сельских районах на сельскохозяйственных работах, работающее за свой собственный счет (арендатор, издольщик или мелкий землевладелец).

51. Добровольное, основанное на независимости и равноправии сторон тесное взаимодействие (диалог, консультации, переговоры) организаций трудящихся, предпринимателей и государственных властей в ходе создания и применения трудовых норм, как национальных, так и международных, а также при разрешении трудовых споров именуется

- а) бипартизмом;
- б) трипартизмом.

52. Рекомендация МОТ №92 «О добровольном примирении и арбитраже» предусматривает, что если по соглашению между конфликтующими сторонами спор передан на окончательное разрешение арбитражного органа, то

- а) работники могут объявить забастовку для поддержания выдвинутых требований;
- б) работодатель может уволить работников по собственной инициативе в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке;

в) стороны должны воздерживаться от забастовок и локаутов в течение арбитражного разбирательства.

53. По каким критериям в некоторых зарубежных странах (Франция, Бельгия, Италия, Испания) определяются «наиболее представительные профсоюзы»?

- а) количественные (численность членов, общие размеры взносов);
- б) качественные (независимость, опыт, длительность существования);
- в) институциональные (участие в органах функционального представительства и результаты выборов в органы представительства трудовых коллективов);
- г) функциональные (участие в заключении общенациональных коллективных договоров).

54. Организации предпринимателей («профсоюзы предпринимателей») в зарубежных странах выполняют функции:

- а) представительства интересов предпринимателей;
- б) образовательную;
- в) информационную и консультативную;
- г) контроля за деятельностью профсоюзов работников.

55. Допускается ли в зарубежных странах двухканальная модель представительства работников на предприятии, то есть одновременное функционирование профсоюза и иных представительных органов работников?

- а) да;
- б) нет.

56. В настоящее время в большинстве стран Запада существует

- а) централизованное коллективно-договорное регулирование труда;
- б) децентрализованное коллективно-договорное регулирование труда;
- в) в определенном сочетании существуют обе модели коллективно-договорного регулирования.

56. При какой модели организации коллективных переговоров предварительным условием проведения коллективных переговоров признается формирование коллективно-договорной единицы?

- а) при американской модели;
- б) при европейской модели.

57. При какой модели организации коллективных переговоров характерно то, что различные профсоюзы, поодиночке или объединяясь (в рамках объединенного представительного органа), ведут прямые переговоры с предпринимателями о заключении коллективного договора?

- а) при американской модели;
- б) при европейской модели.

58. В странах Запада право на забастовку:

- а) прямо провозглашается в конституции;
- б) выводится из конституционного права на объединение;

- в) специально закреплено в законодательстве;
- г) опирается на общие принципы права, а именно на действие принципа «разрешено то, что не запрещено».

59. Признаются ли законными локауты в зарубежных странах?

- а) да, в отдельных странах;
- б) нет.

60. В зарубежных странах выделяют два способа рассмотрения трудовых конфликтов: рассмотрение спора в и органах и разбирательство.

61. Суды по трудовым делам Германии рассматривают:

- а) только индивидуальные трудовые споры;
- б) только коллективные трудовые споры;
- в) и индивидуальные, и коллективные трудовые споры.

62. В большинстве зарубежных стран судебные дела по трудовым спорам обычно рассматривает коллегия в составе профессионального судьи и Такой состав судебных присутствий призван обеспечить всестороннее и беспристрастное разбирательство спора и справедливое решение.

63. Брюссельская Конвенция 1968 г. о подсудности и исполнении судебных решений по гражданским делам (в ред. 1979 г.) определяет, что стороны трудового конфликта сами могут решить, суд какого государства будет рассматривать и разрешать их возможные споры. При отсутствии такой договоренности действует правило: юрисдикцию по гражданскому трудовому делу осуществляет суд того государства, в котором, а если работник работает в нескольких странах, то подходящей для него юрисдикцией является суд страны,

64. Римская Конвенция 1980г. относительно права, применяемого к договорным обязательствам (вступила в силу с 1 апреля 1991 г.) устанавливает, что при отсутствии договоренности сторон действует положение, согласно которому к трудовому договору применяется закон той страны, с которой

Составитель:



доцент Шеленга Н.А.

Государственное образовательное учреждение

«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Институт государственного управления, права и социально-гуманитарных наук

Кафедра предпринимательского и трудового права

Тестовые материалы для контроля знаний ОБЩАЯ ЧАСТЬ

ВАРИАНТ 1

1. Предмет трудового права представляет собой:

- а) звено производственных отношений, складывающихся в процессе применения труда в общественной кооперации труда;
- б) любые отношения, когда гражданин выполняет какую-либо работу.

2. Укажите основные задачи трудового законодательства:

- а) создание необходимых правовых условий для оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений;
- б) правовое регулирование труда работников, заключивших договор подряда;
- в) правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3. Назовите основные принципы правового регулирования трудовых отношений:

- а) свободы труда;
- б) запрещение принудительного труда;
- в) свободы действий предпринимателям в трудовых отношениях.

4. Отношения по надзору и контролю за трудовым законодательством – это:

- а) охранительные отношения;
- б) поощрительные отношения;
- в) дисциплинарные отношения.

5. Кто принимает участие в отношениях по разрешению трудовых споров:

- а) профсоюзный орган;
- б) вышестоящий орган;
- в) трудоустраивающий орган;
- г) спорящие стороны.

6. Трудовой Кодекс и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, распространяют свое действие и обязательны для применения:

- а) всеми работниками, заключившими трудовой договор с работодателями;
- б) работниками только государственных и муниципальных предприятий;
- в) на всей территории ПМР;
- г) всеми военнослужащими.

7. Работодателем может быть:

- а) только юридическое лицо (организация);
- б) только физическое лицо;
- в) как физическое, так и юридическое лицо.

8. Укажите уровни, входящие в систему социального партнерства:

- а) уровень подразделения предприятия;
- б) уровень организации;
- в) региональный уровень.

9. Действие коллективного договора осуществляется в течении:

- а) не более одного года;

- б) не более трех лет;
- в) не более пяти лет.

10. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора несут:

- а) только лица, представляющие работодателя;
- б) только лица, представляющие работников;
- в) лица, представляющие как работодателя, так и лица, представляющие работников.

ВАРИАНТ 2

1. Основные принципы трудового права нашли свое закрепление:

- а) в Трудовом кодексе ПМР;
- б) в Гражданском кодексе ПМР;
- в) в Конституции ПМР.

2. Принудительный труд в ПМР разрешен в случаях:

- а) необходимости поддержания трудовой дисциплины;
- б) как мера ответственности за участие в забастовке;
- в) принудительный труд в ПМР запрещен.

3. Организационно-управленческие отношения профсоюзного органа на производстве с работодателем возникают по поводу:

- а) наложения дисциплинарных взысканий на работников;
- б) выплаты премий работникам;
- в) защиты прав работников.

4. Выберите, кто принимает участие в отношениях по разрешению трудовых споров:

- а) профсоюзный орган;
- б) вышестоящий орган;
- в) трудоустройствающий орган;
- г) спорящие стороны.

5. Основной правовой акт, регулирующий трудовые отношения на предприятиях местной промышленности.

- а) трудовой кодекс;
- б) акты органов местного самоуправления;
- в) акты социально-партнерских соглашений

6. Укажите основания возникновения трудовых отношений:

- а) трудовой договор;
- б) договор подряда;
- в) назначение на должность.

7. Стороны трудовых отношений:

- а) работодатель и работник;
- б) работодатель, работник и посредник (например, биржа труда);
- в) работодатель и посредник (например, биржа труда);

8. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий:

- а) социально-трудовые отношения в организации;
- б) трудовые отношения в бригаде работников;
- в) трудовые отношения между работниками организации и работодателем.

9. Действие коллективного договора осуществляется в течении:

- а) не более одного года;

- б) не более трех лет;
- в) не более пяти лет.

10. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора несут:

- а) только лица, представляющие работодателя;
- б) только лица, представляющие работников;
- в) лица, представляющие как работодателя, так и лица, представляющие работников.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

ВАРИАНТ 3

1. Укажите форму заключения трудового договора:

- а) устная;
- б) письменная;
- в) любая.

2. Выберите виды трудовых договоров, предусмотренных трудовым законодательством, отличающихся по сроку трудового договора:

- а) срочный трудовой договор, заключаемый на срок не более 3-х лет;
- б) срочный трудовой договор, заключаемый на срок не более 5-ти лет;
- в) на время выполнения определенной работы;
- г) на неопределенный срок.

3. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- а) появившегося на работе в состоянии опьянения;
- б) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- в) опоздавшего на работу более чем на один час.

4. Может ли быть работник уволен во время болезни?

- а) да;
- б) нет;
- в) да, при ликвидации предприятия;
- г) да, при отсутствии на работе более четырех месяцев подряд.

5. Продолжительность сверхурочных работ для каждого работника не должна превышать:

- а) двух часов в течении одного рабочего дня;
- б) четырех часов в течении двух дней подряд.

6. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемого отпусков работников исчисляется:

- а) в рабочих днях;
- б) в календарных днях.

7. Заработная плата выплачивается не реже чем:

- а) каждую неделю;
- б) каждые десять дней;
- в) каждые полмесяца.

8. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено:

- а) только одно дисциплинарное взыскание;
- б) не более двух дисциплинарных взысканий.

9. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах:

- а) своего среднего месячного заработка;
- б) трех своих окладов;
- в) своей месячной тарифной ставки.

10. Работа по совместительству может выполняться работником:

- а) только по месту основной работы;
- б) только в других организациях;
- в) как по месту основной работы, так и в других организациях.

ВАРИАНТ 4

1. Выберите лицо, заключающее трудовой договор от имени организации:

- а) администрация;
- б) руководитель администрации;
- в) руководитель подразделения, куда принимается работник.

2. Срочный трудовой договор может быть заключен:

- а) в любом случае по инициативе работодателя;
- б) с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- в) с пенсионерами по возрасту.

3. Назовите общие основания прекращения трудового договора:

- а) соглашение сторон;
- б) отсутствие работника в течении двух часов;
- в) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора.

4. Укажите обстоятельства прекращения трудового договора, не зависящего от воли сторон:

- а) призыв работника на военную службу;
- б) рекомендация вышестоящего органа;
- в) не избрание на должность.

5. Назовите категории работников, которые не допускаются к сверхурочным работам:

- а) беременные женщины;
- б) женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- в) работники в возрасте до 18 лет.

6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника:

- а) по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации;
- б) по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы в данной организации;
- в) по истечении двенадцати месяцев непрерывной работы в данной организации.

7. Отпуска производятся:

- а) в последний рабочий день перед отпуском;
- б) в первый день отпуска;
- в) не позднее чем за три дня до начала отпуска.

8. Дисциплинарное взыскание действует в течение:

- а) двух месяцев;
- б) шести месяцев;
- в) двенадцати месяцев.

9. Назовите случаи полной материальной ответственности:

- а) умышленное причинение ущерба;
- б) по решению работодателя;
- в) причинение ущерба в состоянии опьянения

10. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более:

- а) 24 часов;

б) 32 часов;

в) 36 часов;

ВАРИАНТ 5

1. Укажите существенные условия трудового договора:

а) дата начала работы;

б) условие об оплате листка временной нетрудоспособности;

в) условия оплаты труда;

г) права и обязанности работодателя.

2. Требуется ли по общему правилу, согласие работника при постоянном переводе на другую работу?

а) требуется;

б) не требуется;

в) не имеет значения

3. По соглашению сторон может быть расторгнут:

а) только срочный трудовой договор;

б) только трудовой договор на неопределенный срок;

в) любой трудовой договор.

4. Персональные данные работники должны содержать сведения:

а) о профессии, специальности, квалификации работника;

б) о политических, религиозных и иных убеждений работника;

в) о членстве в общественных объединениях.

5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается:

а) Правительством ПМР;

б) отраслевым министерством;

в) коллективным договором.

6. График отпусков должен быть утвержден работодателем:

а) не позднее 5 января каждого календарного года;

б) не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

7. Максимальный размер удержаний из заработной платы не может превышать:

а) 20 процентов заработной платы, причитающейся работнику;

б) 50 процентов;

в) 70 процентов.

8. Требования охраны труда обязательны для исполнения:

а) только государственными организациями;

б) любыми юридическими лицами при осуществлении любых видов деятельности;

в) только организациями, осуществляющими производство продукции.

9. Письменный договор о полной материальной ответственности работника может быть заключена:

а) с любым работником;

б) с работниками непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество;

в) с руководителями подразделений.

10. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляют:

а) органы государственной инспекции труда;

б) органы исполнительной власти ПМР;

в) органы местного самоуправления;

г) прокуроры.

ВАРИАНТ 6

1. Выберите максимальную продолжительность испытательного срока:

- а) до одного месяца;
- б) до трех месяцев;
- в) в некоторых случаях до шести месяцев;
- г) до одного года.

2. Требуется ли соглашение работника при перемещении его на другое место в данной организации?

- а) требуется;
- б) не требуется;
- в) не имеет значения.

3. При рассмотрении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работника необходимо предупредить не менее чем:

- а) за один день;
- б) за три дня;
- в) за две недели;
- г) за два месяца.

4. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- а) 32 часа в неделю;
- б) 40 часов в неделю;
- в) 48 часов в неделю.

5. Работа в течении двух смен подряд:

- а) разрешается;
- б) запрещается.

6. О времени начала отпуска работник должен быть извещен:

- а) не позднее чем за две недели до его начала;
- б) за три дня;
- в) за один день.

7. Может ли сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха?

- а) не может;
- б) может, по желанию работника;
- в) может, по желанию работодателя.

8. Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель создает комиссию в составе:

- а) не менее двух человек;
- б) не менее трех человек;
- в) не менее пяти человек.

9. Продолжительность отпуска по уходу за ребенком:

- а) не более одного года;
- б) не более полутора лет;
- в) не более трех лет.

10. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

- а) комиссиями по трудовым спорам;
- б) советом профсоюзного органа;

в) судом.

ВАРИАНТ 7

1. В какой период времени увольняется работник, не выдержавший результатов испытания:

- а) не имеет значения;
- б) до истечения срока испытания;
- в) после истечения срока испытания.

2. При смене собственника имущества организации, новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор:

- а) с любым работником;
- б) с руководителем организации и его заместителями;
- в) с главным бухгалтером.

3. При увольнение по собственному желанию работник должен предупредить письменно администрацию:

- а) за две недели;
- б) за одну неделю;
- в) за пять дней.

4. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет:

- а) 24 часа в неделю;
- б) 35 часов в неделю;
- в) 36 часов в неделю.

5. Назовите виды времени отдыха:

- а) перерывы для замены инструмента;
- б) отпуск;
- в) междусменный отдых.

6. Возможно ли разделение каждого оплачиваемого отпуска на части:

- а) нет;
- б) да.

7. За работу в выходные день право повышения оплаты предоставления другого дня отдыха принадлежит:

- а) администрации организации;
- б) работнику;
- в) только по соглашению сторон договора.

8. Назовите случаи возмещения работнику работодателем материального ущерба (возмещения не полученного заработка):

- а) незаконного увольнения работника;
- б) задержка выдачи трудовой книжки;
- в) внесение в трудовую книжку неправильной формулировки причины увольнения.

9. Может ли отпуск по уходу за ребенком быть использован другими членами семьи?

- а) только отцом ребенка;
- б) любым членом семьи фактически осуществляющим уход за ребенком;
- в) только членами семьи, достигшими возраста 25 лет.

10. Работник, узнавший о нарушении своего права, может обратиться в комиссию по трудовым спорам?

- а) в течение двух недель;

- б) в течение трех месяцев;
- в) в течение года.

ВАРИАНТ 8

1. Выберите категории лиц, которым необходимо проходить медицинское обследование перед заключением трудового договора:

- а) лица моложе 18 лет;
- б) лица моложе 21 года;
- в) любого трудового возраста.

2. Временный перевод на другую работу может быть осуществлен работодателем на срок:

- а) до одного месяца;
- б) до трех месяцев;
- в) не более 1-го года.

3. Может ли трудовой договор быть расторгнут при увольнении по собственному желанию до истечения срока предупреждения?

- а) да;
- б) нет.

4. Неполное рабочее время может быть установлено:

- а) соглашением сторон трудового договора;
- б) по требованию любого работника;
- в) по желанию администрации.

5. Продолжительность перерыва для отдыха и питания (обеденный перерыв):

- а) не более 2 часов;
- б) не более одного часа;
- в) не менее 30 минут.

6. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией:

- а) не допускается для всех категорий работников;
- б) допускается по письменному заявлению работника части отпуска, превышающего 28 календарных дней.

7. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- а) расходы по проезду;
- б) расходы на поездку в такси;
- в) расходы по найму жилого помещения.

8. Возмещение морального вреда, причиненного работнику, осуществляется в денежной форме в размере:

- а) определяемом соглашением сторон;
- б) определяемом работодателем;
- в) определяемом работником;
- г) определяемом судом.

9. Укажите особенности труда работников в возрасте до 18 лет:

- а) сокращенный рабочий день;
- б) невозможность наложения на них дисциплинарных взысканий;
- в) обязательные ежегодные медицинские осмотры.

10. Комиссия по трудовым спорам должна рассмотреть спор в течение:

- а) трех дней;
- б) пяти дней;

в) десяти дней.

ВАРИАНТ 9

1. При наличии трудового договора сохраняется ли необходимость оформления на работу приказом работодателя?

- а) да;
- б) нет;
- в) на усмотрение администрации.

2. Об изменении существенных условий трудового договора работник должен быть предупрежден:

- а) за две недели;
- б) за один месяц;
- в) за два месяца.

3. Имеет ли право работник, подавший заявление об увольнении по собственному желанию, отозвать это заявление?

- а) да, в любое время срока предупреждения;
- б) да, только до нахождения нового работника;
- в) да, в первые три дня срока предупреждения.

4. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней сокращается:

- а) на 1 час;
- б) на 2 часа;
- в) не сокращается.

5. Для устранения последствий стихийного бедствия привлечение работников к работе в выходные дни производится:

- а) с письменного согласия работников;
- б) без письменного согласия работников.

6. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы не может превышать:

- а) одной недели;
- б) двух недель;
- в) определяется соглашением сторон.

7. Укажите выплаты выходного пособия при увольнении работника:

- а) при увольнении по любым основаниям;
- б) при увольнении по собственному желанию;
- в) сокращение численности или штата работников организации.

8. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему:

- а) прямой действительный ущерб;
- б) прямой ущерб и неполученные доходы
- в) неполученные доходы.

9. Трудовой договор с руководителем организаций заключается:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок (срочный).

10. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники оплачивают пошлину и судебные расходы:

- а) десять процентов от суммы иска;
- б) освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов;
- в) один процент от суммы иска.

ВАРИАНТ 10

1. Выберете документы, представляемые во всех случаях при приеме на работу:
 - а) характеристика с прежнего места работы;
 - б) удостоверение личности;
 - в) документ о специальном образовании.
2. При смене собственника имущества организации новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор:
 - а) с руководителем организации;
 - б) с любым работником;
 - в) с заместителями руководителя и главным бухгалтером.
3. Назовите основания увольнения работника по инициативе администрации:
 - а) любое нарушение трудовой дисциплины;
 - б) несоответствие работника занимаемой должности;
 - в) отказ выполнять работу, не обусловленную трудовым договором;
 - г) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.
4. Совместительство – это:
 - а) работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя;
 - б) работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника.
5. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:
 - а) двадцать два рабочих дня;
 - б) двадцать четыре календарных дня;
 - в) двадцать восемь календарных дней.
6. Укажите, что включается в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников:
 - а) величина минимального размера оплаты труда;
 - б) величина максимального размера оплаты труда;
 - в) ограничение оплаты труда в натуральной форме.
7. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
 - а) замечание;
 - б) строгий выговор;
 - в) увольнение.
8. Назовите обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника:
 - а) возникновение ущерба вследствие непреодолимой силы;
 - б) неумышленное причинение ущерба;
 - в) возникновение ущерба вследствие нормального хозяйственного риска.
9. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается:
 - а) с неограниченным числом работодателей;
 - б) только с двумя работодателями.
10. Коллективные трудовые споры могут рассматриваться:
 - а) комиссиями по трудовым спорам;
 - б) примирительной комиссией;
 - в) трудовым арбитражем.

Составитель:



доцент Шеленга Н.А.

Государственное образовательное учреждение
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»
Институт государственного управления, права и социально-гуманитарных
наук

Кафедра предпринимательского и трудового права

Вопросы к итоговому контролю знаний студентов по учебной дисциплине «Трудовое право»

Понятие и предмет трудового права.

2. Метод трудового права и его особенности.
3. Система трудового права и система трудового законодательства.
4. Роль и функции трудового права.
5. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью.
6. Понятие и классификация источников трудового права.
7. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.
8. Понятие, классификация принципов трудового права и их значение.
9. Характеристика основных принципов трудового права.
10. Понятие и общая характеристика системы правоотношений трудового права.
11. Индивидуальное трудовое правоотношение и его особенности.
12. Работник как субъект индивидуального трудового правоотношения.
13. Работодатель как субъект индивидуального трудового правоотношения.
14. Содержание индивидуального трудового правоотношения.
15. Понятие и виды производных, тесно связанных с трудовыми отношений.
16. Понятие и стороны социального партнерства.
17. Принципы социального партнерства.
18. Формы социального партнерства.
19. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров.

20. Участники коллективных переговоров, их права и обязанности, гарантии и компенсации за время переговоров.
21. Понятие, значение и содержание коллективного договора.
22. Действие коллективного договора.
23. Понятие и виды соглашений, их содержание.
24. Порядок и сроки разработки соглашений, порядок присоединения к ним.
25. Понятие и значение профессиональных союзов. Функции профсоюзов.
26. Классификация прав профсоюзов.
27. Гарантии прав профсоюзов.
28. Понятие и формы занятости.
29. Основные направления политики государства в сфере содействия занятости. Права граждан в сфере содействия занятости.
30. Правовая организация трудоустройства.
31. Порядок регистрации безработных. Правовой статус безработного.
32. Понятие и значение трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудовой деятельностью.
33. Содержание трудового договора.
34. Виды трудовых договоров.
35. Порядок заключения трудового договора.
36. Изменение трудового договора. Понятие и виды переводов на другую работу.
37. Общие основания расторжения трудового договора.
38. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
39. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
40. Порядок оформления увольнения работников. Выходные пособия.
41. Понятие персональных данных работника.
42. Требования, предъявляемые к обработке, хранению и передаче персональных данных работника.
43. Понятие рабочего времени по трудовому праву.
44. Виды рабочего времени.
45. Режим и учет рабочего времени.
46. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени.
47. Понятие и виды времени отдыха.
48. Понятие и виды отпусков.
49. Порядок предоставления отпуска.
50. Понятие, признаки и функции заработной платы.
51. Государственные гарантии в области оплаты труда.
52. Тарифная система оплаты труда.
53. Формы и системы заработной платы.
54. Оплата при отклонении от нормальных условий труда.
55. Нормирование труда.
56. Понятие и виды гарантий и компенсаций.
57. Характеристика отдельных видов гарантий и компенсаций.
58. Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения.
59. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
60. Поощрения за успехи в работе.
61. Дисциплинарная ответственность и меры дисциплинарного взыскания.

62. Понятие и значение охраны труда.
63. Принципы охраны труда.
64. Организация охраны труда.
65. Права и обязанности работников и работодателей в области охраны труда.
66. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
67. Понятие, значение и виды материальной ответственности по трудовому праву.
68. Понятие и виды материальной ответственности работника.
69. Определение размера материального ущерба и порядок его возмещения.
70. Материальная ответственность работодателя.
71. Понятие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
72. Права и обязанности работодателей и работников в области профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.
73. Ученический договор: понятие и виды.
74. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
75. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних.
76. Особенности правового регулирования труда руководителя организации.
77. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
78. Особенности правового регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и работников, занятых на сезонных работах.
79. Особенности регулирования труда надомников.
80. Понятие и способы защиты трудовых прав работников.
81. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
82. Защита трудовых прав профессиональными союзами.
83. Самозащита трудовых прав.
84. Понятие и виды трудовых споров. Условия и причины возникновения трудовых споров.
85. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
86. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах.
87. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
88. Понятие забастовки. Право на забастовку и его ограничение. Незаконные забастовки. Последствия признания забастовки незаконной.
89. Понятие и источники международно-правового регулирования труда.
90. Международная Организация Труда: история создания, структура и основные направления деятельности. Конвенции и Рекомендации МОТ.

Государственное образовательное учреждение

«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Институт государственного управления, права и социально-гуманитарных
наук

Кафедра предпринимательского и трудового права

Примерная тематика рефератов, докладов

1. Конституционное право граждан на труд и его реализация в современных условиях.
2. Основные права человека в сфере труда и их защита.
3. Роль и функции трудового права на современном этапе.
4. Источники трудового права.
5. Равенство в труде и запрещение дискриминации в сфере труда.
6. Свобода труда и запрет принудительного труда
7. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений.
8. Система правоотношений трудового права.
9. Правовое регулирование социально-партнерских отношений в сфере труда.
10. Правовое регулирование коллективных договоров и соглашений.
11. Участие работников и их представителей в управлении организацией.
12. Профсоюзное движение в Приднестровье: современное состояние и перспективы развития.
13. Правовой статус безработного.
14. Государственная политика в области содействия занятости населения.
15. Трудовой договор как основная форма реализации права на труд.
16. Виды трудовых договоров.
17. Срочный трудовой договор.
18. Понятие и виды переводов на другую работу.
19. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.
20. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины в действиях работника.
22. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае совершения работником виновных действий.
23. Защита персональных данных работника.
24. Конфиденциальная информация в трудовых отношениях.
25. Право работников на отдых и гарантии его реализации.
26. Отпуска: понятие, виды и порядок предоставления.
27. Правовое регулирование рабочего времени.
28. Правовые основы регулирования отношений в области оплаты труда работников.
29. Государственные гарантии в области оплаты труда работников.
30. Системы и формы оплаты труда в современных условиях рыночной экономики.
31. Гарантии и компенсации в трудовом праве.
32. Институт профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
33. Правовое регулирование ученического договора.
34. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних.
35. Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

36. Особенности правового регулирования труда руководителя организации.
37. Дисциплина труда и правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
38. Основания и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.
39. Правовое регулирование охраны труда.
40. Организация охраны труда.
41. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
42. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
43. Правовая природа материальной ответственности сторон трудового договора.
44. Материальная ответственность работодателя перед работником.
45. Юридическая характеристика материальной ответственности работника.
46. Самозащита трудовых прав.
47. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
48. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде как способ защиты трудовых прав.
49. Трудовые суды: перспективы становления.
50. Организация и деятельность судов по трудовым спорам в зарубежных странах.
51. Общая характеристика института трудовых споров.
52. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
53. Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров в суде.
54. Коллективные трудовые споры: понятие, причины и условия их возникновения.
55. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
56. Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров.
57. Международная организация труда и ее роль в регулировании трудовых отношений.
58. Общая характеристика актов ООН, содержащих международные стандарты труда.
59. Роль и значение Конвенций и Рекомендаций Международной Организации Труда в регулировании трудовых отношений.
60. Европейское трудовое право как особая система международных стандартов в сфере труда.

Оценка работы студента на семинарских занятиях осуществляется по следующим критериям:

Отлично - активное участие в обсуждении проблем каждого семинара, самостоятельность ответов, свободное владение материалом, полные и аргументированные ответы на вопросы семинара, участие в дискуссиях, твёрдое знание лекционного материала, обязательной и рекомендованной дополнительной литературы, регулярная посещаемость занятий.

Хорошо - недостаточно полное раскрытие некоторых вопросов темы, незначительные ошибки в формулировке категорий и понятий, меньшая активность на семинарах, неполное знание дополнительной литературы, хорошая посещаемостью

Удовлетворительно - ответы отражают в целом понимание темы, знание содержания основных категорий и понятий, знакомство с лекционным материалом и

рекомендованной основной литературой, недостаточная активность на занятиях, оставляющая желать лучшего посещаемость.

Неудовлетворительно - пассивность на семинарах, частая неготовность при ответах на вопросы, плохая посещаемость, отсутствие качеств, указанных выше для получения более высоких оценок.

Составитель:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'N.A. Shelenga', written over a horizontal line. The signature is cursive and somewhat stylized.

доцент Шеленга Н.А.

Итоговый тест к экзамену

1. Трудовым правом называется одна из важнейших отраслей права, регулирующая...

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. трудовые отношения между работниками и работодателями.
2. трудовые отношения между работниками и работодателями и другие непосредственно с ними связанные, производные от трудовых, отношения.
3. отношения по эксплуатации чужого труда на основании трудового договора.

2. Основным источником трудового права ПМР выступает

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. правовой обычай;
2. юридический прецедент;
3. нормативный акт.

3. Отношения по трудоустройству у данного работодателя ... трудовым отношениям.

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. предшествуют
2. сопутствуют
3. сменяют

4. Организация заключила с Петровым соглашение о ремонте электрической проводки с оплатой по окончании работы. Его отношения регулируются нормами права ...

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. трудового
2. гражданского
3. административного
4. предпринимательского.

5. Работодателем может быть:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. только физическое лицо
2. только юридическое лицо
3. физическое либо юридическое лицо

6. Кто осуществляет представительство от работодателей при заключении коллективного договора?

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. руководитель организации;
2. руководитель организации или уполномоченные им лица;
3. объединение работодателей.

7. В содержание коллективного договора могут включаться взаимные обязательства:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. только указанные в Трудовом кодексе;
2. любые обязательства, в том числе ухудшающие положение работников по сравнению с нормами ТК, если производство нерентабельно;
3. любые обязательства, не ухудшающие положение работников по сравнению с ТК.

8.Профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно организуют свою деятельность, определяют свою структуру, образуют профсоюзные органы в соответствии:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. с учредительным договором;
2. с уставом;
3. с коллективным договором.

9. Периоды обучения (переобучения), повышения квалификации по направлению Центра занятости населения, участия в общественных работах и периода получения пособия по безработице

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. включаются в трудовой стаж;
2. не включаются в трудовой стаж.

10. Трудовые договоры могут заключаться:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. только на неопределенный срок;
2. как на определенный, так и на неопределенный срок.

11. По общему правилу испытательный срок не должен превышать:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. 12 месяцев;
2. 14 месяцев;
3. 3 месяцев;
4. 7 месяцев.

12.Срочный трудовой договор заключается на срок:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. не более 5 лет;
2. не более 3 лет;
3. не более 7 лет;
4. не более 1 года.

13. Перевод на другую постоянную работу осуществляется:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. с письменного согласия работника;
2. с устного согласия работника;
3. согласие работника не требуется;
4. с письменного согласия профсоюзного органа.

14. Каков срок письменного предупреждения работодателя о расторжении трудового договора по инициативе работника?

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. одна неделя;
2. две недели;
3. один месяц;
4. два месяца.

15. В каком размере выплачивается выходное пособие при увольнении работника в связи с сокращением штата (по общему правилу)?

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. в размере двухнедельного среднего заработка;
2. в размере среднего месячного заработка;
3. в размере среднего заработка за 2 месяца;
4. в размере среднего заработка за 3 месяца.

16. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. 36 часов в неделю;
2. 48 часов в неделю;
3. 40 часов в неделю.
4. 52 часов в неделю

17. - это распределение времени работы в пределах суток, недели, месяца, а также другого календарного периода.

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. Режим рабочего времени;
2. Учет рабочего времени;
3. Рабочее время;
4. Время отдыха.

18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. 24 календарных дня;
2. 26 календарных дней;
3. 28 календарных дней;
4. 30 календарных дней.

19. ... - это ежегодный непрерывный отдых в течение определенного количества дней подряд, который предоставляется всем работникам для восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. Отпуск;
2. Выходные и праздничные дни;
3. Перерыв для отдыха и питания;
4. Специальный перерыв, предусмотренный коллективным договором.

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

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. трех месяцев его непрерывной работы у данного работодателя;
2. шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя;
3. девяти месяцев его непрерывной работы у данного работодателя;
4. одиннадцати месяцев его непрерывной работы у данного работодателя;
- д) двенадцати месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

21. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем, выплата производится:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. накануне этого дня;
2. в следующий за выходным рабочий день;
3. через один день после выходного дня;

4. через два дня после выходного дня.

22. Полный брак по вине работника:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. оплачивается в полном размере;
2. по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции;
3. по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции, но не ниже двух третей тарифной ставки (оклад¹.);
4. оплате не подлежит.

23. Время приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. оплачивается в полном размере;
2. оплачивается из расчета одной второй тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

24. Служебная командировка – это:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. поездка работника по своему усмотрению на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы;
2. поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы;
3. поездка работника по распоряжению работодателя на неопределенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

25. Укажите, какое из поощрений за труд не входит в компетенцию работодателя?

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. объявление благодарности;
2. выдача премии;
3. награждение ценными подарками;
4. присвоение государственной премии;
5. представление к званию лучшего по профессии.

26. В течение какого времени должен быть объявлен приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания работнику?

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. девяти дней;
2. шести дней;
3. трех дней.

27. Несет ли работник расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда?

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. несет;
2. не несет;
3. оговорено в договоре.

28. При отказе работника от выполнения работ в случае нарушения требований охраны труда и возникновения опасности для его жизни и здоровья руководитель обязан:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. уволить работника;
2. предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;
3. отправить работника в отпуск без сохранения заработной платы.

29. По общему правилу, за причиненный работодателю материальный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах его:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. среднемесячного заработка;
2. среднедневного заработка;
3. среднегодового заработка.

30. Подлежит ли взысканию с работника упущенная выгода?

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. подлежит;
2. подлежит в отдельных организациях;
3. нет, не подлежит.

31. Обязан ли работодатель сохранять за работником место работы и его средний заработок при прохождении работником повышения квалификации:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. да;
2. нет;
3. по усмотрению работодателя.

32. Испытание при приеме на сезонную работу может устанавливаться:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. не более двух недель;
2. не более трех месяцев;
3. не может устанавливаться.

33. Укажите способы самозащиты трудовых прав работников:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. внутриведомственный контроль;
2. защита трудовых прав профессиональными союзами;
3. приостановление работы в связи с угрозой здоровью и жизни работника.

34. Индивидуальный трудовой спор рассматривается:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. руководителем организации;
2. в трудовом арбитраже;
3. в комиссии по трудовым спорам или суде.

35. Сроки обращения в суд по трудовым спорам работника (общее правило):

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. в течение шести месяцев со дня нарушения его права;
2. в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или мог узнать о нарушении его права;
3. в течение одного года со дня нарушения его права.

36. Решение суда о восстановлении на работе подлежит исполнению:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. в течение месяца;
2. немедленно;
3. в течение трех дней.

37. Является ли КТС обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. да;
2. нет.

38. Участие в забастовке является:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. обязательным для всех членов коллектива работников;
2. принудительным по инициативе представителей работников;
3. добровольным.

39. Высшим органом МОТ является

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. Международная Конференция Труда.
2. Административный Совет МОТ.
3. Международное Бюро Труда.

40. Принятие Конвенции или Рекомендации МОТ требует одобрения

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. в 2/3 присутствующих делегатов.
2. в 3/4 присутствующих делегатов.
3. абсолютного большинства присутствующих делегатов.
4. относительного большинства присутствующих делегатов.