

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Нижекамский химико-технологический институт (филиал)  
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Казанский национальный исследовательский технологический университет»  
(НХТИ ФГБОУ ВО «КНИТУ»)

УТВЕРЖДАЮ



Заместитель директора по УР

 Н.И. Никифорова

« 12 » 04 2021 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине (модулю)

**Б1.О.15 Правовое обеспечение профессиональной деятельности**

(код и наименование дисциплины (модуля))

**18.03.01 «Химическая технология»**

(код и наименование направления подготовки/ специальности)

**«Химическая технология органических веществ», «Химическая технология высокомолекулярных соединений», «Химическая технология переработки полимеров и эластомеров», «Химическая технология природных энергоносителей и углеродных материалов»**

(наименование профиля/специализации)

бакалавр

квалификация

очная, очно-заочная, заочная

форма обучения

Нижнекамск 2021

Составитель ФОС:

Доцент кафедры ЭУИ  
(должность)



Г.Н. Ларионова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ЭУИ,  
протокол от \_10.03.2021 г. № \_\_7\_\_

Зав. кафедрой



А.Н. Дырдонова  
(Ф.И.О.)

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания кафедры НХС, реализующей подготовку основной  
образовательной программы от 24.03.2021 №8

Зав. кафедрой

  
(подпись)

Т.Б. Минигалиев

**Эксперт:**

*А.И. Новожилова, доц. каф. НХС,*

Ответственный за ООП, разработчик УП

Ф.И.О., должность, организация, подпись



**Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения дисциплины**

Компетенция:

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений:

УК-2.1 Знает методы постановки проектных задач и способы их решения через проектное управление;

УК-2.2 Умеет планировать и мониторить реализацию проекта на всех этапах его жизненного цикла с учетом ресурсов и рисков;

УК-2.3 Владеет навыками оценки качества и эффективности проекта, обоснования инфраструктурных условий его внедрения и продвижения.

<b>Индекс компетенции</b>	<b>Этапы формирования компетенции</b>				<b>Наименование оценочного средства</b>	
	<b>Лекции</b>	<b>Практические занятия</b>	<b>Лабораторные занятия</b>	<b>Курсовой проект</b>	<b>Очная, очно-заочная формы обучения</b>	<b>Заочная форма обучения</b>
УК-2.1	<b>Темы 1-5</b>	<b>Темы 1-5</b>	<b>Не предусмотрены</b>	<b>Не предусмотрены</b>	<i>Практические задачи, правовые кейсы, экзаменационный тест</i>	<i>Контрольная работа, правовые кейсы, экзаменационный тест</i>
УК-2.2	<b>Темы 1-5</b>	<b>Темы 1-5</b>	<b>Не предусмотрены</b>	<b>Не предусмотрены</b>	<i>Практические задачи, правовые кейсы, экзаменационный тест</i>	<i>Контрольная работа, правовые кейсы, экзаменационный тест</i>
УК-2.3	<b>Темы 1-5</b>	<b>Темы 1-5</b>	<b>Не предусмотрены</b>	<b>Не предусмотрены</b>	<i>Практические задачи, правовые кейсы, экзаменационный тест</i>	<i>Контрольная работа, правовые кейсы, экзаменационный тест</i>

***Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)***

**Очная и очно-заочная формы обучения**

Виды работ	Кол-во	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Практические задания	2	18	30
Правовые кейсы	3	18	30
Экзамен (итоговый тест)	1	24	40
ИТОГО		60	100

**ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ**

Виды работ	Кол-во	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Контрольная работа	1	18	30
Правовые кейсы	3	18	30
Экзамен (итоговый тест)	1	24	40
ИТОГО		60	100

### *Шкала оценивания*

Цифровое выражение	Выражение в баллах:	Словесное выражение	Критерии оценки индикаторов достижения при форме контроля:	
			экзамен / зачет с оценкой	зачет
5	87 - 100	Отлично (зачтено)	Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если ответы на вопросы по темам дисциплины последовательны, логически изложены, допускаются незначительные недочеты в ответе студента, такие как отсутствие самостоятельного вывода, речевые ошибки и пр
4	74 - 86	Хорошо (зачтено)	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.	
3	60 - 73	Удовлетворительно (зачтено)	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.	
2	Ниже 60	Неудовлетворительно (не зачтено)	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному	

### Краткая характеристика оценочных средства

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование оценочного средства</i>	<i>Краткая характеристика оценочного средства</i>	<i>Представление оценочного средства в фонде</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1.	Практическое занятие	В ходе практических работ студенты овладевают умениями пользоваться работать с нормативными документами и инструктивными материалами, справочниками, составлять техническую документацию; выполнять чертежи, схемы, таблицы, решать разного рода задачи, делать вычисления, определять характеристики различных веществ, объектов, явлений. Цель практических занятий заключается в выработке у студентов навыков применения полученных знаний для решения практических задач в процессе совместной деятельности с преподавателями.	Темы практических занятий; контрольные вопросы и задания по теме практического занятия
2	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Нижекамский химико-технологический институт (филиал) федерального  
государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Казанский национальный исследовательский технологический университет»

Факультет информационных технологий

Кафедра экономики и управления инновациями

Направление подготовки/специальность: 18.03.01 «Химическая технология»  
(код и наименование)

Профиль/специализация: «Химическая технология органических веществ», «Химическая технология высокомолекулярных соединений», «Химическая технология переработки полимеров и эластомеров», «Химическая технология природных энергоносителей и углеродных материалов»  
(наименование)

### Практические задания

## ТЕМА ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Гражданин РФ Сергей Морозов планирует организовать предпринимательскую деятельность в статусе индивидуального предпринимателя. Сергей, в силу отсутствия опыта в данном деле, не знает, как оформить государственную регистрацию предпринимательской деятельности. Помогите ему составить план действий, указав какие документы необходимо представить и в какие сроки в местные органы власти для регистрации индивидуального предпринимателя.

2. Иванов И.И., зарегистрированный как «предприятие без образования юридического лица» (ПБОЮЛ), оказался должником по обязательствам, возникшим в ходе осуществления его предпринимательской деятельности в размере 250000 руб. Денежные средства для погашения задолженности у Иванова И.И. отсутствуют, однако ему принадлежит легковой автомобиль, неиспользуемый в профессиональной деятельности. Может ли быть взыскание для погашения задолженности обращено на легковой автомобиль?

3. Как Вы думаете, в какой степени цель предпринимателя заключается в максимизации прибыли? Всегда ли он должен стремиться к максимизации прибыли, а не, например, к улучшению социальных условий, спонсированию искусства или политических кампаний? Приведите примеры.

#### 4. Документы

Из Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (от 30 декабря 2001 г.).

*Статья 14.1. Осуществление предпринимательской деятельности без государственной регистрации или без специального разрешения (лицензии)*

1 Осуществление предпринимательской деятельности без государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя или без государственной регистрации в качестве юридического лица — влечет наложение административного штрафа в размере от

пяти до двадцати минимальных размеров оплаты труда. <...>

Из Уголовного кодекса Российской Федерации (в ред. от 08 апреля 2003 г.).

*Статья 171 Незаконное предпринимательство*

1 Осуществление предпринимательской деятельности без регистрации или с нарушением правил регистрации, а равно представление в орган, осуществляющий государственную регистрацию юридических лиц, документов, содержащих заведомо ложные сведения, либо осуществление предпринимательской деятельности без специального разрешения (лицензии) в случаях, когда такое разрешение (лицензия) обязательно, или с нарушением лицензионных требований и условий, если это деяние причинило крупный ущерб гражданам, организациям или государству либо сопряжено с извлечением дохода в крупном размере<sup>1</sup>, — наказывается штрафом в размере от трехсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда... либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов... либо лишением свободы на срок до трех лет.

Вопросы и задания к документу

1 Охарактеризуйте представленные документы.

2 Почему за одно и то же правонарушение (осуществление предпринимательской деятельности без регистрации) наступают различные правовые последствия?

3 Приведите пример, который соответствовал бы статье 14.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

4 Приведите пример, который соответствовал бы статье 171 Уголовного кодекса РФ.

5. Укажите, к какому виду (односторонним или многосторонним) могут быть отнесены следующие сделки:

- а) руководитель предприятия выдал работнику доверенность на приобретение строительных материалов (один раз);
- б) руководитель предприятия заключил с индивидуальным предпринимателем договор комиссии на поставку строительных материалов;
- в) магазин дал объявление в газете о распродаже сезонных товаров;
- г) индивидуальный предприниматель заключил с магазином договор о реализации сезонных товаров.

6. Определите, к какому виду могут быть отнесены следующие сделки:

- а) индивидуальный предприниматель передал свой автомобиль в аренду другому предпринимателю с условием, что автомобиль будет ему возвращен сразу после получения им лицензии на оказание транспортных услуг;
- б) предприятие заключило договор с гражданином (своим работником), согласно которому гражданин обязался предоставить свой автомобиль в пользование в случае, если автомобиль, принадлежащий предприятию, окажется неисправным.

7. Вновь создаваемое предприятие частной собственности, предпринимательская деятельность которого связана с использованием природных ресурсов обратилось с заявлением в орган государственной регистрации с просьбой произвести регистрацию его. Однако ему было отказано в государственной регистрации, мотивируя отказ тем, что не имело лицензию.

Имеются ли основания для отказа в регистрации?

8. В налоговый орган обратилась группа граждан, желающих создать предприятие по ловле рыбы в Каспийском море. Изучив представленные на регистрацию документы, юрист налоговой вернул документы заявителям, указав на следующие ошибки:

1) Название предприятия - «Артель рыболовов Стокгольм» - не соответствует законодательству, поскольку Стокгольм - это шведский, а не российский город;

---

<sup>1</sup> Доходом в крупном размере признается доход, сумма которого превышает двести минимальных размеров оплаты труда.

2) В учредительном договоре указано, что предприятие создано в форме артели, тогда как законодательству известна лишь организационно-правовая форма производственного кооператива. Учредительный договор подписан председателем и секретарем учредительного собрания артельщиков, а не самими участниками;

3) В уставе не оговорены общий размер складочного капитала и количество членов артели, а указан лишь размер первого взноса;

4) В уставе предусмотрено, что распределение прибыли между членами артели и голосование на общем собрании осуществляется пропорционально их паевым взносам, причем каждый участник может по желанию внести несколько паевых взносов. Оба эти положения противоречат законодательству;

5) Согласно уставу председатель артели одновременно является председателем ее правления, а все члены правления являются членами наблюдательного совета с правом совещательного голоса, что также не соответствует закону. Заявители обратились с жалобой к начальнику Регистрационной палаты, считая замечания юриста незаконными.

Разрешите жалобу, оценив вышеизложенные замечания.

9. Воронин, занимающийся предпринимательской деятельностью, взял кредит в банке и не смог его вернуть в срок.

Каким органом Воронин может быть признан несостоятельным? С какого момента утрачивает силу регистрация Воронина в качестве индивидуального предпринимателя?

10. Государственное унитарное предприятие «Луч» в течение двух месяцев из-за нестабильного финансового положения не смог рассчитаться по своим долгам с кредиторами. Кредиторы обратились в арбитражный суд с иском о признании этого предприятия банкротом.

Правомерны ли действия кредиторов?

11. Завод по производству сахара не смог удовлетворить требования своих кредиторов по денежным обязательствам и исполнить обязанность по уплате обязательных платежей в течение 2 месяцев с даты, когда они должны были быть исполнены. Поэтому кредиторы обратились в суд о признании завода банкротом. А суд отказал в приеме заявления.

Правомерны ли действия суда?

## ТЕМА ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Заполните таблицу «Виды времени отдыха» и кратко охарактеризуйте каждый вид

№ п/п	Виды времени отдыха (указать название)	Характеристика вида времени отдыха (краткая характеристика)
1		
2		
3		
4		
5		

2. На основе правового кейса № 1 (Материальная ответственность) составьте проект договора о полной материальной ответственности работника (см. Приложение 1).

Составьте исковое заявление о взыскании материального ущерба, причиненного работником (см. Приложение 2).

Изобразите в виде таблицы основания для привлечения к материальной ответственности работника и работодателя.

**Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности<sup>4</sup>**

\_\_\_\_\_,  
(наименование организации)

далее именуемый «Работодатель», в лице руководителя (ФИО) \_\_\_\_\_ или его заместителя (ФИО) \_\_\_\_\_, действующего на основании \_\_\_\_\_ (устава, положения, доверенности), с одной стороны, и \_\_\_\_\_ (ФИО, должность) \_\_\_\_\_,

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. Работник принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему Работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и в связи с изложенным обязуется:

а) бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу Работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба;

б) своевременно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;

в) вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;

г) участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

<sup>4</sup> Постановление Министерства труда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» (Приложение № 2). — URL: <https://base.garant.ru/12129724/> (дата обращения: 05.10.2020).

2. Работодатель обязуется:

а) создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

б) знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный Работодателю, а также иными нормативными правовыми актами (в т. ч. локальными) о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

в) проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

3. Определение размера ущерба, причиненного Работником Работодателю, а также ущерба, возникшего у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и порядок их возмещения производятся в соответствии с действующим законодательством.

4. Работник не несет материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине.

5. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания. Действие настоящего Договора распространяется на все время работы с вверенным Работнику имуществом Работодателя.

6. Настоящий Договор составлен в двух, имеющих одинаковую юридическую силу, экземплярах, из которых один находится у Работодателя, а второй — у Работника.

7. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса сторон Договора:

Работодатель \_\_\_\_\_

Работник \_\_\_\_\_

Дата заключения договора

Подписи сторон Договора:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Место печати

В \_\_\_\_\_ районный суд г. Москвы  
 Истец \_\_\_\_\_  
 Ответчик \_\_\_\_\_  
 Цена иска \_\_\_\_\_ руб.  
 Госпошлина \_\_\_\_\_ руб.

### Исковое заявление о взыскании материального ущерба

\_\_\_\_\_ (ФИО)  
 (далее — ответчик) был принят на работу в \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ (полное наименование организации)  
 (далее — истец) \_\_\_\_\_ (число, месяц, год) в должности  
 \_\_\_\_\_ на основании трудового до-  
 говора от \_\_\_\_\_ (число, месяц, год), приказ № \_\_\_\_\_  
 от \_\_\_\_\_ (число, месяц, год).  
 При выполнении трудовых обязанностей \_\_\_\_\_  
 (число, месяц, год) \_\_\_\_\_ (ФИО)

\_\_\_\_\_ (описать, в чем выразилось нарушение ответчиком инструк-  
 ций, правил, указаний)

В соответствии со ст. 246 ТК РФ размер причиненного ущерба определяется по фактическим потерям, исходя из розничных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа имущества.

Истцом была проведена проверка, установлен размер причиненного ущерба и причины произошедшего. Комиссией составлен акт от \_\_\_\_\_ (число, месяц, год), согласно которому сумма причиненного ущерба составляет \_\_\_\_\_ руб. Причиной нанесения ущерба явилось нарушение ответчиком пункта \_\_\_\_\_ Инструкции о \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ (число, месяц, год). (Описание действий, бездействия ответчика, в том числе указать причинную связь его поведения с наступившим ущербом, вину) \_\_\_\_\_

Ответчик свою вину не признал, от возмещения ущерба отказался.

На основании вышеизложенного и руководствуясь ст. 238, 241 ТК РФ и ст. 131, 132 ГПК РФ, прошу:

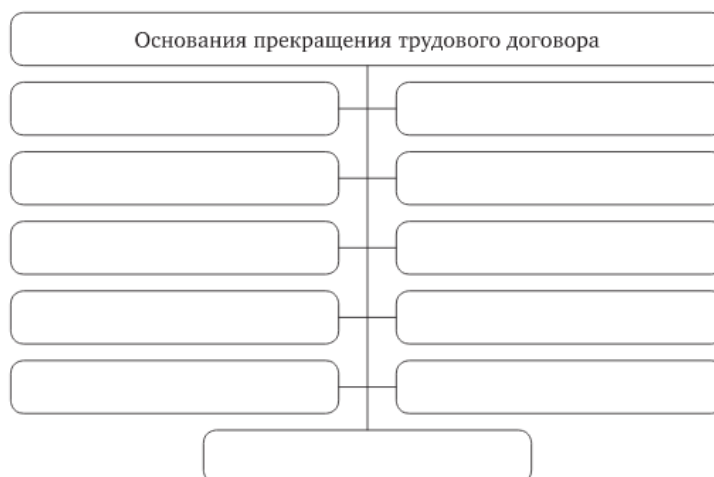
Взыскать с \_\_\_\_\_ (ФИО ответчика)  
в пользу \_\_\_\_\_ (наименование истца)  
денежные средства в размере \_\_\_\_\_ руб.  
в качестве возмещения материального ущерба, причиненного имуществу Общества.

Перечень прилагаемых к заявлению документов (копии по числу лиц, участвующих в деле):

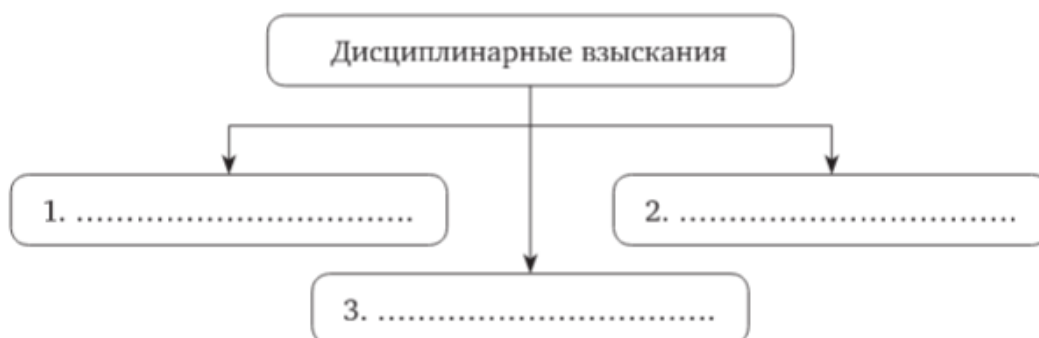
1. Копии искового заявления.
2. Документ, подтверждающий уплату государственной пошлины.
3. Документы, подтверждающие расчет причиненного ущерба.
4. Объяснительная работника.
5. Другие доказательства, подтверждающие основания искового заявления о возмещении материального ущерба.

Дата подачи заявления \_\_\_\_\_ г. Подпись \_\_\_\_\_

3. Заполните схему «Основания прекращения трудового договора»



4. Заполните схему «Дисциплинарные взыскания» и охарактеризуйте каждый элемент.



1. .... — это .....
2. .... — это .....
3. .... — это .....

5. Составьте проект приказа работодателя о наложении дисциплинарного взыскания (см. Приложение 3).

Составьте проект приказа работодателя о поощрении работника за достигнутые успехи (см. Приложение 4).

6. В ТК РФ отсутствует перечень нарушений трудовой дисциплины. Составьте примерный перечень возможных дисциплинарных проступков, за которые работодатель вправе привлечь к ответственности.

7 Изучите статус государственных служащих, опираясь на Федеральный закон (ФЗ) от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ» и ФЗ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Какие особенности есть в практике привлечения государственных гражданских служащих к дисциплинарной ответственности?

Приложение 3

### **Приказ № о наложении дисциплинарного взыскания**

(наименование города)

(число, месяц, год)

В связи с невыполнением (ненадлежащим выполнением) (фамилия, имя, отчество работника) \_\_\_\_\_,

\_\_\_\_\_ (наименование должности, специальности, структурного подразделения)

трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором №(вписать нужное) от(число, месяц, год) и должностной инструкцией от (число, месяц, год), выразившимся в(указать существо дисциплинарного проступка работника), руководствуясь ст. 192, 193 Трудового кодекса РФ, п. (указать) Правил внутреннего трудового распорядка (указать полное наименование организации) приказываю:

1. Объявить (ФИО работника) \_\_\_\_\_ (выговор или замечание).

2. Начальнику отдела кадров (ФИО):

— уведомить (ФИО работника) о возможности увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ при повторном совершении дисциплинарного проступка в течение одного года с момента издания настоящего приказа,

— ознакомить (ФИО работника) с данным приказом в течение трех рабочих дней под роспись.

Основание:

1. Акт о совершении работником дисциплинарного проступка от (число, месяц, год) № (вписать).

2. Докладная записка начальника отдела кадров от \_\_\_\_ (число, месяц, год).

Руководитель организации (ФИО)

С приказом ознакомлен (фамилия, имя, отчество работника, число, месяц, год)

**Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности<sup>4</sup>**

\_\_\_\_\_,  
(наименование организации)  
далее именуемый «Работодатель», в лице руководителя (ФИО) \_\_\_\_\_ или его заместителя (ФИО) \_\_\_\_\_, действующего на основании \_\_\_\_\_ (устава, положения, доверенности), с одной стороны, и \_\_\_\_\_ (ФИО, должность) \_\_\_\_\_,  
\_\_\_\_\_,  
именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. Работник принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему Работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и в связи с изложенным обязуется:

а) бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу Работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба;

б) своевременно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;

в) вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;

г) участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

---

<sup>4</sup> Постановление Министерства труда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» (Приложение № 2). — URL: <https://base.garant.ru/12129724/> (дата обращения: 05.10.2020).

2. Работодатель обязуется:

а) создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

б) знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный Работодателю, а также иными нормативными правовыми актами (в т. ч. локальными) о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

в) проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

3. Определение размера ущерба, причиненного Работником Работодателю, а также ущерба, возникшего у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и порядок их возмещения производятся в соответствии с действующим законодательством.

4. Работник не несет материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине.

5. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания. Действие настоящего Договора распространяется на все время работы с вверенным Работнику имуществом Работодателя.

6. Настоящий Договор составлен в двух, имеющих одинаковую юридическую силу, экземплярах, из которых один находится у Работодателя, а второй — у Работника.

7. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса сторон Договора:

Работодатель \_\_\_\_\_

Работник \_\_\_\_\_

Дата заключения договора

Подписи сторон Договора:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Место печати

В \_\_\_\_\_ районный суд г. Москвы  
 Истец \_\_\_\_\_  
 Ответчик \_\_\_\_\_  
 Цена иска \_\_\_\_\_ руб.  
 Госпошлина \_\_\_\_\_ руб.

### Исковое заявление о взыскании материального ущерба

\_\_\_\_\_ (ФИО)  
 (далее — ответчик) был принят на работу в \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ (полное наименование организации)  
 (далее — истец) \_\_\_\_\_ (число, месяц, год) в должности  
 \_\_\_\_\_ на основании трудового до-  
 говора от \_\_\_\_\_ (число, месяц, год), приказ № \_\_\_\_\_  
 от \_\_\_\_\_ (число, месяц, год).  
 При выполнении трудовых обязанностей \_\_\_\_\_  
 (число, месяц, год) \_\_\_\_\_ (ФИО)

\_\_\_\_\_ (описать, в чем выразилось нарушение ответчиком инструк-  
 ций, правил, указаний)

В соответствии со ст. 246 ТК РФ размер причиненного ущерба определяется по фактическим потерям, исходя из розничных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа имущества.

Истцом была проведена проверка, установлен размер причиненного ущерба и причины произошедшего. Комиссией составлен акт от \_\_\_\_\_ (число, месяц, год), согласно которому сумма причиненного ущерба составляет \_\_\_\_\_ руб. Причиной нанесения ущерба явилось нарушение ответчиком пункта \_\_\_\_\_ Инструкции о \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ (число, месяц, год). (Описание действий, бездействия ответчика, в том числе указать причинную связь его поведения с наступившим ущербом, вину) \_\_\_\_\_

Ответчик свою вину не признал, от возмещения ущерба отказался.

На основании вышеизложенного и руководствуясь ст. 238, 241 ТК РФ и ст. 131, 132 ГПК РФ, прошу:

Взыскать с \_\_\_\_\_ (ФИО ответчика)  
в пользу \_\_\_\_\_ (наименование истца)  
денежные средства в размере \_\_\_\_\_ руб.  
в качестве возмещения материального ущерба, причиненного имуществу Общества.

Перечень прилагаемых к заявлению документов (копии по числу лиц, участвующих в деле):

1. Копии искового заявления.
2. Документ, подтверждающий уплату государственной пошлины.
3. Документы, подтверждающие расчет причиненного ущерба.
4. Объяснительная работника.
5. Другие доказательства, подтверждающие основания искового заявления о возмещении материального ущерба.

Дата подачи заявления \_\_\_\_\_ г. Подпись \_\_\_\_\_

#### **ТЕМА ОСНОВЫ ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА**

1. Определите, запишите круг трудовых споров, которые могут быть предметом рассмотрения комиссий по трудовым спорам.
2. Законодатель предусмотрел две возможности обращения в суд работника: подача заявления о выдаче судебного приказа и подача искового заявления. В чем различие между процедурами приказного производства и искового производства?
3. Составьте исковое заявление о восстановлении на работе незаконно уволенного работника (см. Приложение 6).
4. Составьте исковое заявление о взыскании материального ущерба (см. Приложение 9).
5. Представьте в виде схемы систему органов, разрешающих коллективные трудовые споры\_\_

В \_\_\_\_\_ районный суд г. Москвы

Истец \_\_\_\_\_

Ответчик \_\_\_\_\_

**Исковое заявление  
о восстановлении на работе, взыскании средней заработной  
платы за время вынужденного прогула и компенсации  
морального вреда**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ года я был принят на работу в (полное наименование организации, структурного подразделения) на должность (указать).

В соответствии с п. \_\_\_\_ трудового договора от (число, месяц, год), должностной инструкцией, утвержденной (наименование работодателя, число, месяц, год) в мои должностные обязанности входило (перечислить основные должностные обязанности). В период моей работы в должности (указать) в организации (наименование, структурное подразделение) нареканий в мой адрес относительно выполнения мною должностных обязанностей от руководства не поступало, взысканий за нарушение трудовой дисциплины за весь период работы не имел.

С « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ года я был уволен по основанию, предусмотренному п. \_\_\_\_ ст. \_\_\_\_ ТК РФ согласно Приказа № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ года (указать основание в соответствии с формулировкой приказа об увольнении или записью в трудовой книжке).

С Приказом об увольнении я был ознакомлен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ года (или не был ознакомлен). Трудовую книжку мне на руки выдали « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ года (или не выдали). « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ мне выдали полный расчет причитающихся мне сумм в размере \_\_\_\_\_ руб.

Увольнение считаю незаконным (или необоснованным) по следующим причинам (изложить мотивы незаконности или необоснованности увольнения).

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного

увольнения. Согласно справки о доходах, предоставленной мне (наименование работодателя-ответчика) при увольнении « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ года мой заработок за последние \_\_\_\_ месяцев составил \_\_\_\_\_ руб. Таким образом, в случае, если мое увольнение будет признано судом незаконным, в результате необоснованного увольнения я был лишен возможности трудиться и, соответственно, не получил всего заработка за период с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ года по момент вынесения решения суда из расчета среднемесячного заработка в размере \_\_\_\_\_ руб. Кроме того, я испытываю моральные и нравственные страдания в связи с потерей работы, так как при отсутствии постоянного заработка и средств к содержанию несовершеннолетнего ребенка я был вынужден занимать деньги. Моральный вред, причиненный мне в результате незаконного увольнения, оцениваю в \_\_\_\_\_ руб.

Исходя из вышеизложенного и руководствуясь ст. 234, 237, 391, 394 ТК РФ, подп. 1 п. 1 ст. 22 ГПК РФ, прошу:

1. Восстановить меня на работе в (наименование организации, структурного подразделения) в должности \_\_\_\_\_ (указать).

2. Взыскать с (наименование организации-ответчика) в мою пользу средний заработок за весь период вынужденного прогула с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ года по день восстановления на работе в сумме \_\_\_\_\_ руб. согласно прилагаемому расчету.

3. Взыскать с (наименование работодателя-ответчика) в мою пользу в счет компенсации морального вреда, причиненного неправомерными действиями работодателя, сумму в размере \_\_\_\_\_ руб.

4. Истребовать с ответчика следующие документы (перечислить наименования истребуемых документов).

5. Вызвать в суд в качестве свидетелей следующих лиц:

---

(указать ФИО, адрес)

ФИО заявителя, подпись, дата

В \_\_\_\_\_ районный суд г. Москвы  
 Истец \_\_\_\_\_  
 Ответчик \_\_\_\_\_  
 Цена иска \_\_\_\_\_ руб.  
 Госпошлина \_\_\_\_\_ руб.

### Исковое заявление о взыскании материального ущерба

\_\_\_\_\_ (ФИО)  
 (далее — ответчик) был принят на работу в \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ (полное наименование организации)  
 (далее — истец) \_\_\_\_\_ (число, месяц, год) в должности  
 \_\_\_\_\_ на основании трудового до-  
 говора от \_\_\_\_\_ (число, месяц, год), приказ № \_\_\_\_\_  
 от \_\_\_\_\_ (число, месяц, год).  
 При выполнении трудовых обязанностей \_\_\_\_\_  
 (число, месяц, год) \_\_\_\_\_ (ФИО)

\_\_\_\_\_ (описать, в чем выразилось нарушение ответчиком инструк-  
 ций, правил, указаний)

В соответствии со ст. 246 ТК РФ размер причиненного ущерба определяется по фактическим потерям, исходя из розничных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа имущества.

Истцом была проведена проверка, установлен размер причиненного ущерба и причины произошедшего. Комиссией составлен акт от \_\_\_\_\_ (число, месяц, год), согласно которому сумма причиненного ущерба составляет \_\_\_\_\_ руб. Причиной нанесения ущерба явилось нарушение ответчиком пункта \_\_\_\_\_ Инструкции о \_\_\_\_\_ от (число, месяц, год). (Описание действий, бездействия ответчика, в том числе указать причинную связь его поведения с наступившим ущербом, вину) \_\_\_\_\_

Ответчик свою вину не признал, от возмещения ущерба отказался.

На основании вышеизложенного и руководствуясь ст. 238, 241 ТК РФ и ст. 131, 132 ГПК РФ, прошу:

Взыскать с \_\_\_\_\_ (ФИО ответчика)  
в пользу \_\_\_\_\_ (наименование истца)  
денежные средства в размере \_\_\_\_\_ руб.  
в качестве возмещения материального ущерба, причиненного имуществу Общества.

Перечень прилагаемых к заявлению документов (копии по числу лиц, участвующих в деле):

1. Копии искового заявления.
2. Документ, подтверждающий уплату государственной пошлины.
3. Документы, подтверждающие расчет причиненного ущерба.
4. Объяснительная работника.
5. Другие доказательства, подтверждающие основания искового заявления о возмещении материального ущерба.

Дата подачи заявления \_\_\_\_\_ г. Подпись \_\_\_\_\_

Критерии оценки:

Минимальное количество баллов для очной и очно-заочной формы обучения – 18 баллов, максимальное – 30.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Нижнекамский химико-технологический институт (филиал) федерального  
государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Казанский национальный исследовательский технологический университет»

Факультет информационных технологий

Кафедра экономики и управления инновациями  
(код и наименование)

Направление подготовки/специальность: 18.03.01 «Химическая технология»  
(код и наименование)

Профиль/специализация: «Химическая технология органических веществ», «Химическая технология высокомолекулярных соединений», «Химическая технология переработки полимеров и эластомеров», «Химическая технология природных энергоносителей и углеродных материалов»

по дисциплине Б1.О.15 Правовое обеспечение профессиональной деятельности  
(наименование дисциплины)

## ПРАВОВЫЕ КЕЙСЫ

ТЕМА: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ХОЗЯЙСТВЕННОЙ

### Режим рабочего времени и отдыха

1. Рабочие по предложению начальника цеха остались на работе для выполнения заказа, который нужно было выполнить в срок.

По истечении месяца обнаружилось, что сверхурочные работы работникам не оплатили. Возник спор, однако в бухгалтерии пояснили, что приказа о привлечении к работе сверхурочно и об оплате в повышенном размере не было. Устное распоряжение начальника цеха во внимание не приняли. Работники обратились в комиссию по трудовым спорам с требованием произвести повышенную оплату за часы сверхурочной работы.

Правы ли рабочие? Что такое «сверхурочная работа»? Каков порядок привлечения к сверхурочной работе? Имеет ли значение устное распоряжение руководителя? Можно ли считать сверхурочной работой работу по собственной инициативе работника?

2. Через час после начала работы в токарном цехе завода произошла авария, в результате которой цех был лишен электроэнергии в течение трех часов. В конце рабочего дня начальник цеха распорядился компенсировать дневной простой. Работа в цехе продолжалась еще три часа после окончания

рабочей смены. Рабочие потребовали оплатить им за три часа простоя и за три часа сверхурочных работ. Руководство против этого возражало, так как общая продолжительность работы не превысила установленной дневной нормы. Возник трудовой спор.

Рассмотрите спор по существу. Имеют ли право работники на повышенную оплату?

3. Профсоюз «Солидарность» от имени рабочего Ш. обратился в суд с иском о взыскании невыплаченной заработной платы и компенсации морального вреда. В обосновании иска указано, что Ш. работал на заводе и по причине отсутствия заказов приказом начальника цеха был объявлен простой в отношении ряда работников, в том числе Ш. Однако в указанный период Ш. осуществлял трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором, в частности, выполнял работы по выдаче и приему на хранение ключ-марок грузоподъемных кранов цеха. Изучив материалы дела, суд пришел к выводу, что имел место простой по причинам, не зависящим от работодателя, и принял решение оплатить это время в размере двух третей тарифной ставки, рассчитанных пропорционально длительности времени простоя. Истец подал апелляционную жалобу, считая, что никакого простоя не было, он выполнял распоряжения начальника цеха и выдавал ключ-марки.

Каким будет решение апелляционной инстанции? Что такое «простой»? Обязан ли работник находиться на рабочем месте во время простоя? Правильно ли произведена оплата времени простоя?

4. Л. работал мастером в шахте, оспаривал взыскание, наложенное за опоздание на работу на 42 мин. Он считает, что рабочая смена начинается в 7 час 50 мин и заканчивается в 16 час 20 мин.

Требование работодателя приходить к 7 час 15 мин расценивает как необоснованное. В суде выяснилось, что отсутствие Л. не позволило получить сведения от предшествующей смены о состоянии работ на участке, привело к тому, что слесарь по ремонту и машинист бульдозера покинули рабочее место раньше времени; произошла задержка выдачи нарядов и простой работников смены. Суд пришел к выводу, что Регламент работы на участках ООО, предусматривающий приход мастера на работу в 7 час 15 мин, ухудшает положение работников, а требования работодателя нарушают ст. 91 ТК РФ.

ООО принесло апелляционную жалобу на решение суда, указывая, что Л. нарушил правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию мастера, Регламент работы участков угольного разреза. Эти локальные акты, опираясь на Отраслевое тарифное соглашение (ОТС) по угольной промышленности, предусматривают время перед началом и после окончания смены, связанное с производством (подготовительное время), в течение которого осуществляется получение наряда (отчет о его выполнении), санитарно-бытовое обслуживание, получение средств индивидуальной защиты, приборов контроля, питьевой воды и пр.

Что понимается под рабочим временем? Что такое «время, связанное с производством» или подготовительное время? Какими документами регулируется подготовительное время? Каким будет решение апелляционной инстанции?

5. Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» предусматривает, что непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска (не менее двух недель) предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска — не позже, чем в течение 18 месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск. Работодатели посчитали, что этот документ устанавливает период, за который работникам полагается компенсация неиспользованного отпуска при увольнении — 18 месяцев. В судебной практике единообразия не было. Некоторые суды отказывали работникам по спорам о выплате компенсации за неиспользованные отпуска, если дни отпуска не вписывались в этот интервал. Другие суды исходили из того, что Конвенция регулирует только сроки предоставления и использования отпусков, а не период, за который можно получать компенсацию при увольнении.

Правильно ли истолковали норму Конвенции работодатели, судьи? Ознакомьтесь с формулировкой нормы Конвенции, обоснуйте свой вывод.

6. Сотрудница работала оператором в филиале банка. Накануне выходного дня работодатель заявил, что в воскресенье придется поработать, так как у сотрудников ненормированный рабочий день, и они могут быть привлечены к работе и до, и после окончания рабочего дня, и в выходной день. Возник спор. Работники возражали против такой трактовки режима ненормированного рабочего дня.

Прав ли работодатель? Чем характеризуется такой режим, как ненормированный рабочий день?

7. При увольнении К. выяснилось, что он в течение нескольких лет не получал ежегодные отпуска. Он потребовал компенсации за неиспользованные отпуска, однако в отделе кадров и в бухгалтерии ему сказали, что он утратил право на эти отпуска, поскольку своевременно их не использовал. К. заявил, что работодатель под разными предлогами не предоставлял отпуска, хотя был обязан это сделать, и обратился в суд с требованием выплатить ему компенсацию за все неиспользованные отпуска.

Имеет ли право К. на денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска? Если да, то из какого заработка ее исчисляют?

8. Городской суд рассмотрел дело по иску В. к АО о взыскании заработной платы за сверхурочно отработанное время. Обращаясь с иском, истица указала, что в соответствии с трудовым договором ей установлена 36-часовая рабочая неделя с одним выходным днем, однако фактически она работала не по 6, а по 8 часов, перерабатывая ежедневно по 2 часа без соответствующей оплаты. Суд изучил табель рабочего времени, фактически произведенную оплату, трудовой договор и пришел к выводу о наличии переработки сверх

установленной продолжительности рабочего времени, не оплаченной работодателем.

Прав ли суд, на какую норму ТК РФ опирается суд в своем решении?

9. Ответчик обжаловал решение суда, присудившего оплатить сверхурочные работы сотруднице. Из материалов дела следует, что работодатель-ответчик установил женщине 40-часовую рабочую неделю,

считая, что ст. 320 ТК РФ не обязывает работодателей устанавливать для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных местностях, 6-часовую рабочую неделю.

Работодатель, по его мнению, вправе установить иную, большую продолжительность рабочей недели (40 час), не производя при этом оплату работы, находящейся за пределами сокращенной продолжительности рабочего времени. Ответчик считал, что сверхурочных работ в этом случае нет и, соответственно, повышенной оплаты не может быть.

Правильно ли толкует работодатель положения ст. 320 ТК РФ?

Каким будет решение по жалобе работодателя?

### **Материальная ответственность**

1. Член кооператива рабочий С. во время рабочего дня на территории организации избил другого работника — Р., который получил телесные повреждения, и в связи с этим по больничному листу ему было выплачено 6120 руб. Обстоятельства травмирования были расследованы в соответствии с Положением о расследовании несчастных случаев на производстве. Приказом по кооперативу С. был объявлен выговор, а бухгалтерии предложено удержать из зарплаты С. сумму 6 120 руб. в возмещение ущерба. Зарплата С. составляет 17 000 руб.

Правомерны ли действия председателя кооператива? Распространяются ли нормы о материальной ответственности на членов кооператива? Правомерно ли рассматривать данную ситуацию как несчастный случай на производстве?

2. На птицефабрике погибло 500 голов цыплят месячного возраста. Причиной гибели явилось отравление комбикормами, предназначенными для кормления свиней, которые ошибочно попали на птицефабрику вместо свиноводческого комплекса. Старшая птичница С., не проверив качество и назначение кормов, разрешила расходовать корм цыплятам. Стоимость цыплят оценили по фактической себестоимости в 150 тыс. руб. Директор птицефабрики решил привлечь С. к ответственности в соответствии с письменным договором о полной материальной ответственности. Однако С. заявила, что корма попали на птицефабрику по халатности кладовщика и зоотехника и что они и должны нести материальную ответственность за ущерб.

Что является основанием и условиями материальной ответственности? Каков порядок возмещения ущерба? Кого можно привлечь к материальной ответственности и к какой (полной или ограниченной)?

3. В вагоне пассажирского поезда возник пожар. Огнетушитель оказался неисправным. Проводница Д. использовала для тушения пожара одеяла. Очаг пожара был ликвидирован, но при этом сгорели три одеяла.

Может ли проводница Д. быть привлечена к материальной ответственности?

4. После окончания смены, в ночное время, водитель трамвая со своим приятелем, будучи в нетрезвом состоянии, решили съездить за спиртными напитками. Со скоростью 50 км/ч трамвай сошел с рельсов и врезался в жилой

дом. Трамвайно-троллейбусное управление возместило ущерб собственнику дома.

К какой материальной ответственности будет привлечен водитель трамвая?

5. Работая на фарфоровом заводе, двое работников Г. и М. экономили золотую краску, используемую при росписи посуды, и присваивали ее. Ущерб от хищения составил 100 тыс. руб. Суд обязал их возместить причиненный ущерб в полном объеме. Адвокаты же обратились с жалобой на то, что суд не учел материальное и семейное положение Г. и М., и просили уменьшить размер взыскиваемого ущерба.

Правы ли адвокаты? Какую материальную ответственность несут работники в данном случае? Имеет ли значение материальное и семейное положение работников?

6. Федеральное бюджетное учреждение (ФБУ) обратилось с иском к Ш., который был принят на работу в качестве командира — первого помощника механика судна. В результате происшествия — посадки на мель судна на реке в октябре 2014 г. ФБУ, как полагал работодатель, причинен ущерб в размере свыше 4 млн. руб. (аварийно-спасательные работы по снятию с мели, эвакуации экипажа и пр.). Эту сумму ФБУ просило взыскать с Ш., и требование было удовлетворено. В возражениях на исковое заявление Ш. просил признать аварийную ситуацию по причине непреодолимой силы, объяснив ухудшением погодных условий, появлением на поверхности льда, сильным течением, которое снесло судно к перекату и прижало к мели. На его просьбу о помощи поступил приказ самостоятельно следовать в порт.

Весной 2015 г., находясь на вынужденной стоянке, во время ледохода судно получило пробоину и частично погрузилось в воду.

Основными причинами затопления судна были названы непредсказуемая ситуация ледохода на данном участке реки и стремительный подъем воды; посадка на мель и невозможность уйти в безопасное место вследствие судоводительской ошибки, допущенной командиром судна Ш. Дело дошло до Верховного суда РФ.

Какие обстоятельства освобождают от материальной ответственности? Правильное ли решение вынес суд первой инстанции?

7. Руководитель строительной фирмы поручил двоим рабочим разобрать старый дом. Под рухнувшей стеной один из рабочих погиб. Вдова погибшего обратилась в суд с требованием возмещения вреда, причиненного смертью кормильца. В суде директор заявил, что поручения работникам не давал, они разбирали дом по собственной инициативе. Полуразвалившийся дом находится вне территории стройки.

Что признается трудовым увечьем? Права ли вдова погибшего?

Может ли она рассчитывать на возмещение вреда работодателем?

8. А. обратился в суд, требуя денежной компенсации морального вреда. Он пояснил, что состоял в трудовых отношениях с предприятием, при производстве работ произошел несчастный случай. В связи с плохим состоянием здоровья он обратился за медицинской помощью, ему диагностировали сотрясение мозга.

В больничном листе указана причина — производственная травма. А. был признан инвалидом 3 группы. Однако расследование по факту несчастного случая работодатель своевременно не провел, а позднее, проведя его, в акте по форме Н-1 указал, что А. сам виноват в произошедшем, с чем истец не согласен. В суде было установлено, что А. испытывает физические страдания, вызванные ограничением движения, головные боли, приступы эпилепсии, а из-за несвоевременного оформления он не может заниматься спортом, как раньше, заниматься воспитанием дочери, развивать ее физически.

Как отразилось на работнике несвоевременное оформление документов? При каких условиях возможна компенсация морального вреда? Каким будет решение суда?

9. ОАО обратилось с иском к А. о взыскании суммы ущерба в размере 55 тыс. руб. и расходов по уплате госпошлины. В обоснование заявленных требований истец указал, что ответчик был принят на работу машинистом холодильно-компрессорного оборудования, с ним был заключен договор о полной материальной ответственности. Ответчик допустил халатность в работе и не проверил работу компрессора, который остановился. В результате произошла разморозка холодильных камер, хранящееся в них мясо (680 кг) было испорчено и утилизировано. А. вины не признал и объяснил, что в его обязанности входило проверять работу компрессора и следить за температурой в камерах по специальному прибору — доступа к самим холодильным камерам у него нет. Во время его дежурства прибор, по которому отслеживалась температура, находился в ремонте. Договор о полной материальной ответственности был заключен по поводу вверенного ему оборудования, а за продукцию, находящуюся в камерах, он ответственности не несет. Ответчик указал на отсутствие причинно-следственной связи между его действиями и наступившим ущербом в виде порчи продукции. Свидетели пояснили, что утром, придя на работу, обнаружили температуру в камерах гораздо выше положенной. Проверка показала, что компрессор не работал длительное время, продукция — фарш — испорчен, имеет посторонний запах и не пригоден для дальнейшего использования. Главный энергетик пояснил, что прибор, по которому проводится проверка температуры в камерах, находился в ремонте, выйдя из строя после грозы. В связи с чем работу компрессора определить можно, но не температуру в холодильных камерах, доступа к которым работник не имел.

Суд пришел к убеждению, что исковые требования удовлетворению не подлежат, при этом опираясь на статьи 238, 241, 243, 247 ТК РФ.

Каковы условия для привлечения к материальной ответственности работника и есть ли они в данном случае? Правомерно ли заключение договора о полной материальной ответственности с А.?

10. Минусинским городским судом рассматривалось дело о взыскании с работницы сумм, затраченных на ее обучение. Выяснилось, что договор на обучение предусматривал обязанность Ю. по возмещению 110 % затрат на обучение в случае увольнения без уважительных причин. Поскольку Ю. была уволена по собственному желанию до истечения срока, обусловленного договором об ее обучении, работодатель требовал взыскать с Ю. затраты, при

этом ссылался на то, что договором может конкретизироваться материальная ответственность сторон. Суд пришел к выводу о том, что Ю. обязана возместить затраты, понесенные ОАО на ее обучение, пропорционально фактически неотработанному времени после обучения. Условия договора об обучении в части возложения обязанности по возмещению 110 % от затрат на обучение в случае ее увольнения без уважительных причин суд посчитал не соответствующими закону.

Правильно ли суд истолковал и применил норму закона? Проанализируйте нормы статей 249 и 232 ТК РФ.

11. ОАО обратилось в суд с иском к А. о возмещении затрат на обучение, указав, что ответчик был принят на работу в ОАО, с ним заключен ученический договор на целевую подготовку по специальности «самолетостроение» без отрыва от производства.

Стоимость обучения ответчика за три года была определена в договоре и дополнительных соглашениях к нему. Свои обязательства по договору по оплате обучения предприятие выполнило. А., не отработав обусловленные 3 года, подал заявление об увольнении по собственному желанию и был уволен. При этом он взял на себя обязательство ежемесячно, начиная с декабря 2015 г. в течение нескольких месяцев, возмещать истцу сумму до полной выплаты затрат, понесенных предприятием за обучение, но свои обязательства по возмещению затрат на обучение не исполнил. ОАО просит взыскать с А. денежные средства, затраченные на целевую подготовку работника за три года обучения, и возврат госпошлины.

Ответчик не согласился с исковыми требованиями, указав, что действительно в период с сентября 2013 г. по ноябрь 2015 г. работал в ОАО. Работодатель настоял, чтобы он заключил с ним договор на обучение в университете. С работы уволился по собственному желанию, так как ученические отпуска ему не оплачивали. Расписки о добровольном возмещении затрат на обучение подписал в связи с тем, что работодатель не выдавал ему трудовую книжку, а ему необходимо было устраиваться на другую работу.

В заседании выяснилось, что в соответствии с договором в случае обучения работника за счет предприятия последний при увольнении до истечения срока действия договора без уважительных причин возмещает предприятию всю сумму средств, потраченных предприятием на его обучение. Платежные документы, подтверждающие перечисление работодателем денежных средств учебному заведению на целевую подготовку работника, были представлены.

Довод о том, что ответчик вынужден был уволиться с предприятия ввиду того, что работодатель не оплачивал ему ученические отпуска, является голословным и не подтвержден доказательствами. Обязательство ежемесячно, в течение нескольких месяцев возмещать истцу сумму до полной выплаты затрат, понесенных предприятием за обучение, ответчик до сих пор не выполнил.

Проанализируйте условия задачи. Соответствует ли закону условие трудового договора? Как будет решено дело?

12. ООО обратилось в суд с требованием о взыскании сумм в возмещение расходов, связанных с обучением. В обоснование заявлено, что П. работала начальником подразделения, с ней был заключен договор о дополнительном профессиональном обучении.

Согласно договору П. обязалась по окончании обучения отработать три года, а в случае увольнения до истечения срока компенсировать расходы на обучение пропорционально неотработанному времени.

При увольнении в феврале 2017 г. П. возместила средства за обучение пропорционально неотработанному времени. Однако ООО потребовало компенсировать и командировочные расходы. Суд первой инстанции отказал Обществу в удовлетворении требований о взыскании с П. командировочных расходов, связанных с ее обучением, руководствуясь статьями 9, 167, 187, 198 ТК РФ и исходя из того, что компенсация работодателю понесенных им расходов, связанных с направлением работника в служебную командировку для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования для нужд работодателя, действующим законодательством не предусмотрена.

Апелляционной инстанцией решение было отменено. Кто прав в этом споре?

### **Дисциплина труда**

1. Работодатель пересмотрел нормы труда для работников. Один из работников отказался работать по новым нормам труда и был наказан в дисциплинарном порядке. Но и после этого он отказывался работать по новым нормам, что работодатель расценил как неоднократные нарушения дисциплины. Поскольку работник не выполнял трудовых обязанностей, он был уволен за неоднократные нарушения дисциплины по п. 5 ст. 81 ТК РФ.

Можно ли рассматривать такое поведение как дисциплинарный проступок и можно ли говорить о неоднократности нарушений? Не является ли рассматриваемая ситуация отказом от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ) и основанием для увольнения по п. 7 ст. 77 ТК РФ?

2. Работник обратился к работодателю о предоставлении свободного дня для прохождения диспансерного обследования. Приказ о предоставлении работнику такого дня не издавался. Однако в дальнейшем работодатель потребовал от работника доказательства того, что он действительно проходил диспансеризацию. Никаких документов работник не представил. Возник вопрос о нарушении трудовой дисциплины (прогуле) и последующем увольнении.

Есть ли в действиях работника признаки дисциплинарного проступка? Как необходимо оформить прохождение диспансеризации?

3. Сотрудницу межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы (ФНС) России повысили в должности. В связи с этим работодатель издал приказ о направлении ее на курсы повышения квалификации, уведомив в письменной форме. Сотрудница ехать на курсы повышения квалификации отказалась, и руководитель применил в отношении нее дисциплинарное

взыскание в виде замечания. Сотрудница обратилась в суд с заявлением о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания.

Каким будет решение суда? Обязаны ли работники повышать квалификацию? Законно ли применение взыскания к сотруднице ФНС? Каким нормативным актом определяется статус сотрудников налоговой службы?

4. Токарь Б. во время обеденного перерыва выпил стакан вина. Никто из руководителей цеха этого не заметил. Однако к концу смены выяснилось, что часть изделий были им испорчены и признаны работником ОТК полным браком. Начальник цеха объявил ему выговор «за халатное отношение к работе». Приказ об этом был вывешен на следующий день на доске приказов. Работник приказ не обжаловал. При начислении заработной платы бракованные изделия в оплату не вошли и, кроме того, Б. не выдали премию за этот месяц.

Вправе ли работодатель одновременно не оплатить изделия, признанные браком по вине работника, объявить выговор и не выплатить премии? Возможно ли привлечение к материальной ответственности?

5. За нарушение правил дорожного движения работника лишили водительских прав на 1,5 года. Директор автотранспортного предприятия издал приказ о переводе водителя в автослесари. Водитель от перевода отказался и на работу не вышел. Через несколько дней вышел приказ об увольнении работника за прогул без уважительных причин по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Что понимается под термином «прогул без уважительных причин»? Есть ли признаки прогула в действиях работника? Охарактеризуйте правильность действий сторон.

6. Н., работая кондуктором, систематически провозила пассажиров без билетов, получая с них плату за проезд. Об этом стало известно из жалоб пассажиров и акта, составленного общественными ревизорами. Директор автотранспортного предприятия объявил Н. строгий выговор и взыскал с нее 900 руб. (разницу между плановой выручкой и фактически сданной суммой).

Можно ли рассматривать поведение работницы как дисциплинарный проступок? Прав ли директор? Возможно ли одновременное привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности? Правильно ли определен размер ущерба?

7. В. работала в АО конструктором и была уволена по п. 5 ст. 81 ТК РФ. В. обратилась в суд с иском, оспаривая увольнение, так как считает применение к ней взыскания в виде увольнения незаконным. Она пояснила, что не была своевременно ознакомлена с приказом, утвердившим инструкцию о порядке вноса (выноса) носителей информации на территорию предприятия, и не использовала служебный компьютер в целях развлечения, для запуска игр. Ответчик пояснил, что В. уволена за неоднократное нарушение дисциплины. Первоначально В. была наказана в дисциплинарном порядке за подключение к компьютеру флэш-накопителей, что подтверждается служебными записками, информацией отдела аудита использования устройств. В. неоднократно подключала к своему компьютеру незарегистрированный флэш-накопитель, чем нарушила требования инструкции, которая запрещает использование работниками неучтенных в

установленном порядке носителей информации для выполнения производственных заданий либо выполнения работ в личных целях с использованием технических средств предприятия. АО представило документы о том, что В. была ознакомлена с приказом, проинструктирована об использовании носителей информации, что подтверждается ее подписью. Тем не менее вновь были зафиксированы снимки экрана рабочего стола служебного компьютера с указанием конкретных дат и времени.

В суде сотрудница утверждала, что к компьютеру могли иметь доступ другие сотрудники, но работодатель доказал, что пользователь сети должен иметь парольную идентификацию и аутентификацию.

## **Основы гражданского права**

1. При рассмотрении дела в суде о восстановлении на работе возник вопрос об уважительности причины пропуска срока на обращение в суд. В частности, разногласия вызвали такие причины, как обращение работника с нарушением правил подсудности в другой суд, если первоначальное заявление по данному спору было подано в установленный ст. 392 ТК РФ срок; своевременное письменное обращение о нарушении трудовых прав в органы прокуратуры, которыми было принято решение об устранении нарушений прав работника.

Можно ли считать уважительными причины пропуска сроков обращения в суд в данных ситуациях?

2. Прокурор района в соответствии с ч. 1 ст. 45 Гражданского процессуального кодекса РФ (ГПК РФ) в интересах С. обратился в суд с заявлением к сельскохозяйственному производственному кооперативу (СПК) о выдаче судебного приказа о взыскании заработной платы.

Определением судьи районного суда в принятии заявления отказано на основании п. 1 ч. 1 ст. 134 ГПК РФ ввиду отсутствия у прокурора полномочия на обращение в суд с заявлением в интересах С. В соответствии с ч. 1 ст. 45 ГПК РФ прокурор вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан, неопределенного круга лиц или интересов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований. Заявление может быть подано прокурором в случае, если граждане по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не могут сами обратиться в суд. Прокурор обратился с кассационной жалобой на определение районного суда, требуя его отмены.

Какие обстоятельства должны быть выяснены и оценены судом?

Каким будет определение кассационной инстанции?

3. П. обратилась в суд с иском о компенсации морального вреда. Она указала, что состоит в трудовых отношениях с ОАО, неоднократно обращала внимание на то, что дверь на переездном посту самопроизвольно открывалась от порывов ветра, а при открывании ее вырывало из рук. Никаких мер не предпринималось. Однажды в рабочее время при выходе П. из здания для встречи поезда дверь полностью распахнулась и П. ударилась о косяк двери, вывернула руку. Работодатель не признал получение травмы случаем, связанным с производством. П. обратилась в инспекцию труда. В соответствии

с заключением инспекции труда несчастный случай был квалифицирован как связанный с производством и работодателю выдано предписание об оформлении акта по форме Н-1. Несправедливое отношение при выяснении обстоятельств произошедшего случая и негативная психологическая обстановка причинили П. моральные переживания, она пережила стресс и обострение хронической болезни.

Предусмотрено ли в трудовом законодательстве взыскание компенсации морального вреда? Каким образом определяется размер компенсации морального вреда? Каким будет решение суда?

4. Работник был принят на работу, предъявил трудовую книжку, в которой была запись об увольнении с последнего места работы. В дальнейшем оказалось, что у него уже были трудовые отношения с иным работодателем, работа тоже считается основной, так как работник скрыл наличие у него второй трудовой книжки. Между тем работа по второму трудовому договору (совместительство) требует особого оформления. Работодатель расценил это как предъявление подложных документов при приеме, как неправомерные действия работника, и уволил его по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Работник посчитал увольнение незаконным и обратился в суд с требованием о восстановлении на работе.

Предусматривает ли закон возможность заключения двух трудовых договоров одним и тем же лицом по основному месту работы?

Что такое «совместительство» и как оно должно быть оформлено?

Каким будет решение суда?

5. Работник обратился в суд с иском к федеральному казенному учреждению о взыскании расходов на обучение и компенсации морального вреда. Он объяснил, что по характеру работы (электромеханик) ему необходимо наличие диплома, который требуется периодически подтверждать, в связи с чем истец обращался с просьбой направить его на обучение. Поскольку он не был направлен на обучение работодателем, самостоятельно прошел обучение за счет собственных денежных средств по соответствующей образовательной программе, что подтверждается документами.

Работник обратился к работодателю с заявлением о компенсации затрат на обучение. Работодатель заявил об отсутствии средств на эти цели, а также аргументировал тем, что необходимость прохождения профессиональной подготовки и переподготовки работника определяется работодателем, осуществляется лишь в учебных заведениях, с которыми заключены договоры на оказание образовательных услуг.

Прав ли работодатель? Каким будет решение суда?

6. В суд обратилась гражданка Р., пояснив, что состояла в трудовых отношениях с ответчиком — управлением социального развития и труда администрации района с 2002 г. Работала в должности ведущего специалиста по автоматизированным рабочим местам, а в 2015 г. была переведена на должность специалиста управления. С нею был заключен трудовой договор, согласно которому объем работы по должности устанавливался должностной инструкцией. Однако на момент заключения договора инструкция не была разработана. В дальнейшем истица была уволена по несоответствию

занимаемой должности в связи с неудовлетворительными результатами аттестации. Установлено, что Р. работает в должности менее года, по Положению о порядке проведения аттестации работников такие лица не подлежат аттестации. Ответчик заявил в суде, что данное ограничение действует лишь в отношении вновь принятых работников. Выяснилось, что были нарушены сроки ознакомления истицы с представлением, содержащим оценку ее компетентности, выполнение обязанностей и др.

Могла ли аттестационная комиссия при изложенных обстоятельствах принять обоснованное решение о деловых качествах Р., о соответствии или несоответствии занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации? Каким будет решение суда?

7. Служба занятости выдала К. направление на работу в ЗАО на должность инженера-нормировщика. К. представила резюме, заявление, паспорт, трудовую книжку, два диплома о высшем образовании и свидетельство пенсионного страхования. Однако в приеме на работу ей отказали, указав в направлении на работу основание «отклонена службой безопасности». Отказ обусловлен тем, что, не желая раскрывать информацию, касающуюся обстоятельств личной жизни, она отказалась отвечать на вопросы при заполнении анкеты (о своем семейном положении, фамилии, месте работы близких родственников, сведениях о своих отце и матери, наличии в собственности автомобиля, о руководителях, своих доходах по трем последним местам работы, о тех лицах, которые могли бы дать ей профессиональную рекомендацию, о том, является ли она учредителем, членом правления коммерческих организаций).

Истица считала, что отказ в приеме на работу не связан с деловыми качествами, нарушает ее конституционные права на неприкосновенность частной жизни, личную, семейную тайну. В суде ответчик пояснил, что в ходе собеседования К. проявила качества, которые свидетельствуют о ее повышенной конфликтности и вызывают подозрения в наличии психологической неуравновешенности, что не соответствует требованиям должностной инструкции по должности «Инженер-нормировщик». Кандидатура ее была отклонена в пользу другого кандидата, имеющего больший стаж и более подходящие деловые качества.

Обоснован ли отказ? Что такое «персональные данные»?

Вправе ли работодатель собирать и обрабатывать информацию, указанную в анкете? Обязан ли работодатель принимать на работу любого претендента? Каким будет решение суда?

8. В связи с открытием новых филиалов и в целях повышения эффективности работы для некоторых работников предприятия был установлен суммированный учет рабочего времени и введен сменный график работы. Работодатель направил работнице уведомление об установлении суммированного учета рабочего времени, но не указал сведения о времени начала и окончания смен, их продолжительности, числе смен в сутки, а также о чередовании рабочих и нерабочих дней. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась из-за неясности режима работы и была уволена

по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работница обратилась в суд с требованием о восстановлении на работе.

В каком порядке осуществляется изменение условий трудового договора? Каким будет решение суда?

9. А. обратилась в суд с иском к негосударственному образовательному учреждению среднего профессионального образования (НОУ СПО), оспаривая действия работодателя по сокращению должности бухгалтера на 0,5 ставки, доказывая, что в этом нет необходимости и что работодатель относится к ней с предубеждением, так как больше никаких должностей не сокращено. Кроме того, она требовала выплаты сумм материальной помощи, в которой ей отказывали дважды, сумм профсоюзных взносов, незаконно удержанных из зарплаты, поскольку она не писала заявления об удержании 1 % от зарплаты в качестве взносов, а также взыскание компенсации морального вреда в сумме 200 тыс. руб. Ответчик иск не признал. НОУ объяснило, что сокращение 0,5 ставки является вынужденным, обусловлено тяжелым финансовым положением учебного заведения, невыполнением плана набора студентов, компьютеризацией процессов. Истица была своевременно уведомлена о сокращении, подписала дополнительное соглашение к трудовому договору.

Вправе ли суд оценивать и проверять достаточность и обоснованность мероприятий по сокращению численности или штатов работников? Каким будет решение суда по заявленным требованиям?

10. Э. был принят на работу менеджером в ООО. В декабре месяце Э. написал заявление об увольнении по собственному желанию и был уволен 26 декабря 2017 г. по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. 13 апреля 2018 г. Э. обратился в компанию с просьбой выдать ему трудовую книжку с записями о трудоустройстве, оформленную в соответствии с законодательством. Не получив ответа, Э. обратился в суд с требованием обязать ООО выдать трудовую книжку, заплатить по среднему заработку за период задержки выдачи компенсацию морального вреда, судебных расходов. Представитель ответчика заявил в суде, что Э. не представил трудовой книжки при приеме на работу, что подтверждалось и показаниями свидетелей. Кроме того, он утверждал о пропуске срока обращения в суд. Районный суд отказал Э., и он обратился с апелляционной жалобой. Правомерно ли решение суда? Пропущен ли срок обращения в суд? Имеет ли право истец на денежную компенсацию за задержку трудовой книжки и компенсацию морального вреда?

11. Р. работала крановщицей 4 разряда на заводе и была уволена по сокращению штатов. Р. считала увольнение незаконным и обратилась в суд с требованием восстановления на работе, компенсации морального вреда. В суде выяснилось, что Р. была предупреждена о предстоящем увольнении 14 ноября 2012 г., приказ об увольнении ей представили на подпись 16 января 2013 г. Выписка из протокола заседания профкома была представлена в суд, где обозначена дата 21 ноября 2012 г. В протоколе заседания комиссии по отбору кандидатур на увольнение отсутствуют сведения о том, на каком основании члены комиссии установили, что у Р. более низкая производительность труда и квалификация по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность.

Доказательств того, что у работодателя отсутствовали вакантные должности или работа, соответствующая квалификации работника, и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, не представлено.

Как определяются кандидатуры на увольнение при сокращении штатов? Допущены ли нарушения закона в данном случае? На ком лежит обязанность доказать законность увольнения? Каким будет решение суда?

12. Работник оспаривал увольнение с работы, доказывая, что работодатель нарушил закон. Работник являлся членом профсоюза, а работодатель при увольнении работника не обратился в профсоюз для учета мотивированного мнения профсоюзной организации.

В суде работодатель заявил, что работник злоупотребил правом, не уведомив его о членстве в профсоюзе, скрыл этот факт умышленно, поэтому в иске следует отказать. Однако выяснилось, что профсоюзная организация действует давно и работодатель не мог не знать о ее существовании.

Есть ли обязанность у работника сообщать о членстве в профсоюзной организации? Можно ли считать злоупотреблением правом тот факт, что работник и профорганизация не сообщили работодателю о членстве увольняемого в профсоюзе? Мог ли работодатель проверить факт членства в профсоюзе? Каким будет решение суда?

13. Работник обратился с иском к работодателю — индивидуальному предпринимателю о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В предварительном заседании от истца поступило ходатайство о принятии мер по обеспечению иска путем наложения ареста на имущество ответчика — автомобиль. Ходатайство было удовлетворено, запрещено совершать какие-либо действия по отчуждению имущества без лишения права пользования автомобилем. Рассматривая кассационную жалобу ответчика, судебная коллегия констатировала, что ответчик не представил доказательств реальной возможности по исполнению решения суда, необоснованность обеспечительных мер не подтверждается, так как сумма иска значительна, а у ответчика нет денежных средств, необходимых для исполнения решения суда в случае удовлетворении иска. Сведений о рыночной стоимости автомобиля не было представлено.

При каких условиях допускается принятие мер по обеспечению иска? Соразмерны ли меры обеспечения иска по заявленному требованию?

14. Гражданин обратился в суд, оспаривая необоснованный отказ в приеме на работу. Поводом к отказу было отсутствие идентификационного номера налогоплательщика, от получения которого гражданин отказался по религиозным мотивам. Гражданин заявил, что закон не предусматривает обязанности его получать, действия ответчика нарушают его право на труд, так как ограничение прав в зависимости от отношения к религии не допускается. Ответчик в свою очередь сослался на требования подзаконных актов налогового законодательства.

Какие документы должны быть предоставлены при приеме на работу? Можно ли удержать подоходный налог без ИНН? Как будет решено дело?

15. Возник спор между ТГК-9 и профсоюзом о введении новой системы премирования, а именно об изменении показателей и условий премирования.

Региональная организация профсоюза, представляющая интересы работников, обратилась к руководству компании с требованием пересмотра ранее закрепленной в коллективном договоре системы премирования. Однако руководство компании представило свой вариант системы премирования, устанавливающий зависимость размера премии от складывающейся цены электроэнергии в свободном секторе рынка и технических показателей работы ТЭЦ. Установлено также дополнительное премирование в зависимости от экономии издержек непосредственно на производственных площадках и использования в производстве твердого топлива. Работа примирительной комиссии не увенчалась успехом, был сформирован трудовой арбитраж.

Что такое «коллективный трудовой спор»? Какова процедура разрешения коллективного спора? Какова юридическая сила принятого трудовым арбитражем решения?

16. Работники технологического цеха выдвинули требование работодателю о повышении заработной платы и об изменении порядка ее расчета. Работодателю направили уведомление о принятии решения об объявлении забастовки. В назначенную дату провели забастовку. Работодатель обратился с заявлением в областной суд о признании забастовки незаконной и указал, что цех технологического транспорта не является обособленным подразделением ЗАО и не вправе проводить забастовку, нарушающую права работников других подразделений. Забастовка негативно сказалась на производственной деятельности всего предприятия, так как водители автомашин осуществляют поставку руды для других структурных подразделений. Указывалось и на то, что собрание, принявшее решение о забастовке, было неправомочно, поскольку на нем присутствовало менее половины работников. Предложение создать примирительную комиссию работодателю не поступало.

Каким будет решение областного суда? Какие обстоятельства должны быть установлены в суде? Какое подразделение организации является обособленным?

Критерии оценки:

Минимальное количество баллов – 18 баллов, максимальное – 30.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Нижнекамский химико-технологический институт (филиал) федерального  
государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Казанский национальный исследовательский технологический университет»

Факультет информационных технологий

Кафедра экономики и управления инновациями  
(код и наименование)

Направление подготовки/специальность: 18.03.01 «Химическая технология»  
(код и наименование)

Профиль/специализация: «Химическая технология органических веществ», «Химическая технология высокомолекулярных соединений», «Химическая технология переработки полимеров и эластомеров», «Химическая технология природных энергоносителей и углеродных материалов»

Контрольная работа для студентов заочной формы обучения

по дисциплине **Б1.О.15 Правовое обеспечение профессиональной деятельности**  
(наименование дисциплины)

Вариант	№ вопроса	Задание	Вариант	№ вопроса	
1	1, 19	1	10	10,28	
2	2,20	2	11	11,29	
3	3,21	3	12	12,30	
4	4,22	4	13	13,31	
5	5,23	5	14	14,32	
6	6,24	6	15	15,33	
7	7,25	7	16	16,34	
8	8,26	8	17	17,35	
9	9,27	9	18	18,36	

Тематика контрольных вопросов

1. Правовое регулирование экономических отношений
2. Субъекты предпринимательской деятельности и основы их имущественного правового

статуса

3. Граждане (физические лица) как субъекты предпринимательской деятельности

4. Юридические лица как субъекты предпринимательской деятельности: понятие, виды, функции

5. Создание, реорганизация и ликвидация юридических лиц

6. Несостоятельность (банкротство) субъектов предпринимательской деятельности

7. Защита гражданских прав и экономические споры. Общие положения.

8. Порядок рассмотрения экономических споров арбитражным судом. Исковая давность.

Понятие трудовых отношений и трудового права. Принципы и источники трудового права

9. Основные нормативно- правовые акты, регулирующие трудовые отношения. Субъекты трудового права. Правоспособность и дееспособность

10. Законодательство РФ о трудоустройстве и занятости населения. Право граждан на социальную защиту от безработицы.

11. Понятие, виды и режим рабочего времени

12. Учёт рабочего времени. Сверхурочные работы

13. Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха

14. Понятие и значение трудового договора. Содержание и сроки трудового договора

15. Порядок заключения и форма трудового договора

16. Изменение условий трудового договора. Выплата выходного пособия

17. Понятия, основания и условия привлечения работников к материальной ответственности

18. Виды материальной ответственности. Реальный ущерб. Упущенная выгода.

19. Материальная ответственность работодателя перед работником

20. Материальная ответственность работника

21. Порядок определения размера ущерба и его возмещения

22. Понятие трудовых споров и причины их возникновения

23. Классификация трудовых споров. Нормативные акты, регулирующие порядок

рассмотрения трудовых споров

24. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением

25. Забастовка. Порядок проведения забастовки

26. Административное правонарушение: понятие, признаки, состав

27. Понятие и признаки административной ответственности

28. Административные взыскания. Особенности административной ответственности организации
29. Сущность и виды поощрений. Понятие и виды административного принуждения
30. Лицензирование отдельных видов предпринимательской деятельности.
31. Право собственности, правомочия собственника. Виды форм собственности в РФ.
32. Приобретение права собственности. Прекращение права собственности.
33. Способы создания юридических лиц. Понятие и способы ликвидации юридических лиц.
34. Индивидуальные предприниматели. Порядок регистрации ИП.
35. Дополнительные условия трудового договора. Испытание при приеме на работу.
36. Правовое положение индивидуального предпринимателя

#### Практические задания

Тема: «Основания прекращения трудового договора»

#### Задание 1. Работа с ТК РФ

В ТК РФ сформулировано 11 общих оснований прекращения трудового договора.

Задание:

1. Найдите в Трудовом кодексе РФ и назовите: часть, раздел, главу и статью, где сформулированы общие основания прекращения трудового договора.

#### Задание 2. Работа с ТК РФ

1. Прочитайте 11 общих оснований прекращения трудового договора.
2. Определите их классификацию и дайте общую характеристику каждому из оснований.

#### Задание 3. Работа с ТК РФ

Многие основания прекращения трудового договора в статье 77 ТК РФ имеют отсылочный характер и конкретизируются в иных статьях ТК РФ. Например, расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п.4 ст.77) возможно лишь по основаниям, указанным в ст.71 и ст.81 ТК РФ. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на соответствующий пункт ст.81 ТК РФ, в которой конкретизируются основания увольнения по

инициативе работодателя. Например: «Уволен в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации».

Задание:

1. Найдите в статье 77 ТК РФ основания прекращения трудового договора с отсылочным характером.
2. Запишите пункты статьи 77 ТК РФ с отсылочным характером и статьи ТК РФ, в которых основания прекращения трудового договора конкретизируются.
3. Зачитать основания прекращения трудового договора, которые конкретизируются в найденных статьях.

Задание 4. Работа с ТК РФ

Изучите ТК РФ Раздел III. Трудовой договор (ст. 56 - 90).

Задание

Решите ситуационную задачу.

Водитель супермаркета Демин ввиду ремонта его автомашины был переведён на другую работу в качестве грузчика на месяц без сохранения средней заработной платы по прежнему месту работы. Однако Демин отказался от данного перевода и не вышел на работу. За отказ и невыход на работу администрация уволила его за прогул.

Демин обратился в народный суд с иском о восстановлении на прежней работе. Какое решение должен вынести суд?

Тема: «Дисциплинарная и материальная ответственность сторон трудового договора» с использованием ТК РФ»

Задание 5. Работа с ТК РФ

Трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности: работника перед работодателем и работодателя перед работником.

Задание:

Изучите Раздел XI ТК РФ «Материальная ответственность»

Какой вид материальной ответственности применим к следующим работникам:

- а) лаборанту, повредившему оборудование в нетрезвом состоянии;
- б) кладовщику, допустившему недостачу материальных ценностей;
- в) рабочему, за умышленную порчу спецодежды;
- г) водителю-экспедитору, не обеспечившему сохранности груза во время перевозки;

д) фрезеровщику, допустившему брак в изготовлении детали с нарушением технологии.

#### Задание 6. Работа с ТК РФ

В соответствии с данной статьей работодатель обязан: обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами и т.д.

Материальная ответственность работодателя наступает, если вследствие неисполнения перечисленных в ст. 22 ТК РФ обязанностей работнику причинен ущерб.

Задание:

1. Найдите статьи в ТК РФ, где сформулированы данные положения и объясните, в результате чего работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб.

#### Задание 7. Работа с ТК РФ

Кроме того, ст.237 ТК РФ обязывает работодателя возместить работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием.

Задание:

1. Прочитайте ст.237 ТК РФ и подумайте, в первую очередь, об обязанности работодателя, какого рода материального возмещения говорит ТК РФ. Приведите возможные примеры.

#### Задание 8. Работа с ТК РФ

Согласно ст.241 «За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами».

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (ст.242 ТК РФ).

Задание:

1. Найдите и зачитайте статью, в каких случаях на работника возлагается полная материальная ответственность.

#### Задание 9. Работа с ТК РФ

Просмотрев главу «Материальная ответственность работника», сформулировать ответ на вопрос:  
Каков порядок взыскания ущерба?

### Задание

В течение 6 месяцев главный бухгалтер совместно с руководителем Ростовского филиала фирмы «КОРД» подписывал фиктивные документы, послужившие основанием для приёма 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, нанесённого фирме, и уволил данных работников без объяснений.

Какое решение вынесет суд?

Есть ли нарушения норм трудового права в действиях работодателя?

Критерии оценки:

Минимальное количество баллов – 18 баллов, максимальное – 30 баллов.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Нижнекамский химико-технологический институт (филиал) федерального  
государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Казанский национальный исследовательский технологический университет»

Факультет информационных технологий

Кафедра экономики и управления инновациями  
(код и наименование)

Направление подготовки/специальность: 18.03.01 «Химическая технология»  
(код и наименование)

Профиль/специализация: «Химическая технология органических веществ», «Химическая технология высокомолекулярных соединений», «Химическая технология переработки полимеров и эластомеров», «Химическая технология природных энергоносителей и углеродных материалов»

#### Экзаменационные вопросы

по дисциплине **Б1.О.15 Правовое обеспечение профессиональной деятельности**  
(наименование дисциплины)

1. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются ...  
предшествующими трудовым правоотношениям  
сопутствующими трудовым правоотношениям  
вытекающими из трудовых правоотношений
2. Правоотношения по трудоустройству ...  
предшествуют трудовым правоотношениям  
сопутствуют трудовым правоотношениям  
вытекают из трудовых правоотношений
3. Основание возникновения трудового правоотношения  
заключение трудового договора  
заключение трудового договора или фактическое допущение к работе  
заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора
4. Юридическое содержание трудового правоотношения составляет (ют) ...  
субъективные права и обязанности работника и работодателя  
ответственность сторон трудового правоотношения  
юридические факты, лежащие в основании указанного правоотношения

выполнение трудовой функции работником  
коллективный труд работников организации

5. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать ...  
физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица  
(организации)

юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных  
федеральными законами

физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный  
правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными  
законами

6. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с  
... лет

19

14

15

16

18

7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему ...

ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или  
восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества

прямой действительный ущерб

прямой действительный ущерб и упущенную выгоду

8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат,  
причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов  
(денежной компенсации) в размере, определяемом ...

коллективным договором или трудовым договором, но не ниже 1/300 действующей ставки  
рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день  
задержки

коллективным договором, соглашением, но не ниже 1/365 действующей ставки

рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый  
день задержки

трудоым договором, но не ниже 1/183 действующей ставки рефинансирования

Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки

9. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества,  
определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен,  
действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже ...

стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого  
имущества

первоначальной стоимости имущества

минимального размера оплаты труда

10. Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника

его низкая квалификация

возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска

непродолжительность работы на данном месте

отсутствие договора о полной материальной ответственности

11. По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника,  
возмещает этот ущерб ...

в полном объеме

двойном объеме

в объеме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ

12. Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться

...

локальными нормативными актами

трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями,

прилагаемыми к нему

дополнениями к трудовому договору или прилагаемыми к трудовому договору

соглашениями гражданско-правового характера

13. Состав комиссии по расследованию несчастных случаев утверждается ...

приказом (распоряжением) работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ

приказом федеральной инспекции труда

совместным актом работодателя и представительного органа работников, если иное не

предусмотрено ТК РФ

14. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске

повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной

защиты обеспечивается ...

представительным органом работников (выборным органом первичной организации)

федеральной инспекцией труда

работодателем

15. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к

травме — это ... производственный фактор

вредный

опасный

тяжелый

16. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых

актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда,

устанавливаются ...

Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений

Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций)

профсоюзов

Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов

17. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных

производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда

в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда — это ...

аттестация рабочих мест по условиям труда

сертификация рабочих мест по условиям труда

экспертиза условий труда

18. Определение принципов трудового права

приведено в ТК РФ

заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений

является доктринальным и сформулировано правовой наукой

19. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии,

является ...

нормативно-договорным актом

локальным нормативным актом  
актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права

20. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они ...  
применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ  
не применяются  
применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ

21. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если ...  
об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполнительной власти в области обороны  
в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей  
они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда

22. В систему трудового права не входит институт ...  
договора поручительства  
ученического договора  
трудоого договора

23. Под принципами трудового права понимаются ...  
правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда  
нормативно правовые акты в сфере труда  
предмет и метод трудового права в совокупности  
нормы общей части трудового права  
выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права.

24. Трудовые отношения основаны на ...  
договоре личного найма  
трудоом договоре  
договоре подряда

25. В предмете трудового права центральное место занимают ...  
отношения по заключению трудового договора  
трудоые отношения  
отношения по организации труда  
отношения социального партнёрства

26. Признак метода трудового права  
юридическое равенство сторон трудового договора  
фактическое равенство сторон трудового договора  
отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала поступающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую деятельность  
равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя в процессе труда  
отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работник

17. Индивидуальный труд на дачном участке ...

регулируется трудовым правом

регулируется гражданским правом

не регулируется какой-либо отраслью российского права

28. Решение об объявлении забастовки принимается ...

собранием (конференцией) работников по предложению представительного органа

работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора

собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом

выборным органом первичной профсоюзной организации по предложению собрания (конференции) работников

29. Днем начала коллективного трудового спора считается день ...

выдвижения работниками своих требований к работодателю

сообщения работникам решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников

начала работы примирительной комиссии

30. КТС избирает из своего состава председателя ...

заместителя председателя и секретаря

и заместителя председателя комиссии

и секретаря комиссии

31. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение ... дней со дня

подачи работником заявления

семи календарных

10 календарных

10 рабочих

32. Решение о признании забастовки незаконной принимается ...

государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя

судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора

арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора

33. Комиссия по трудовым спорам ...

назначается работодателем

формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками

избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников

34. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его

рассмотрение ...

примирительной комиссией

посредником

трудовым арбитражем

35. Решение примирительной комиссии по коллективному трудовому спору оформляется

...

актом

протоколом

постановлением

36. Решение КТС может быть обжаловано в суд в ...  
семидневный срок со дня провозглашения  
10-дневный срок со дня выдачи копии решения  
двухнедельный срок со дня вынесения решения

37. На время проведения забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются  
место работы ...  
должность и средняя заработная плата  
должность и половина средней заработной платы  
и должность

38. Занятость как юридическая категория представляет собой ...  
способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности  
процесс поиска подходящей работы  
не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связанная с  
удовлетворением личных и общественных потребностей  
деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных  
потребностей не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, доход,  
зарботок и период осуществления которой включается в трудовой стаж

39. Квота для приема на работу устанавливается для ...  
лиц, освобожденных из мест лишения свободы  
инвалидов  
жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы

40. Считаются занятыми лица, проходящие курс обучения в образовательных учреждениях  
общего, начального, среднего и высшего профессионального образования и других  
образовательных учреждениях ...  
по очной и очно-заочной (вечерней) формах  
только по очной форме  
по любой форме

41. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы занятости  
работодатель ...  
имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами,  
непосредственно обратившимися к нему  
обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке  
должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного  
срока

42. Безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие возраста ... лет  
14  
15  
16  
18  
20

43. Общественные работы организуются ...  
органами местного самоуправления  
органам исполнительной власти субъектов Федерации  
государственной службой занятости

44. Порядок регистрации безработных граждан определяется ...  
федеральным законом

45. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой договор  
2 года  
3 года  
5 лет  
3 месяца  
2 месяца

46. Стороны трудового договора  
гражданин и организация  
работник и наниматель  
работник и работодатель

47. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью ...  
не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев  
два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев  
не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев

48. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах...  
на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе  
основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины  
на другую постоянную работу и увольнениях работника

49. Трудовой договор заключается в ...  
устной форме  
письменной форме  
письменной форме с нотариальным заверением

50. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе ...  
расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ  
расторгнуть трудовой договор в судебном порядке  
аннулировать трудовой договор

51. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обучающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается ...  
в обязательном порядке  
по соглашению сторон договора  
только по инициативе работника

52. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются ...  
работодателем с учетом мнения представительного органа работников  
работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации  
единолично работодателем

53. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение ...  
работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей  
или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей

или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей

54. Срок действия дисциплинарного взыскания

не более 3 месяцев

не более 6 месяцев

не более 1 года

по желанию работодателя

55. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель ...

обязан поощрить по просьбе представительного органа работников

имеет право поощрить с учетом мнения представительного органа работников организации

имеет право поощрить по собственному усмотрению

56. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое

законодательство

лишение премии

замечание, выговор

понижить в должности сроком на 3 месяца

подвергнуть штрафу

уволить

57. В случае недостижения согласия по отдельным положениям проекта коллективного

договора в течение трех месяцев со дня начала переговоров стороны должны ...

подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий

отложить заключение коллективного договора на два месяца и вновь начать коллективные переговоры

продолжить коллективные переговоры еще в течение месяца и затем заключить коллективный договор в обязательном порядке

58. Основные принципы социального партнерства закреплены в ...

Конституции РФ

ТК РФ

Конституции РФ и иных федеральных законах

59. При выявлении в процессе регистрации соответствующим органом по труду условий,

ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, указанный орган ...

сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор,

соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда

отменяет коллективный договор, соглашение и уведомляет об этом представителей сторон и государственную инспекцию труда

обращается в соответствующий суд с заявлением о признании коллективного договора, соглашения (их отдельных положений) недействительными и неподлежащими применению

60. Стороны социального партнерства

работники и работодатели в лице уполномоченных представителей

работодатели и профессиональные союзы

работники и уполномоченные государственные органы

61. Коллективный договор – это ...

соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель

обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию

правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей

соглашение, которое регулирует социально-трудовые отношения в коллективе

соглашение между работодателем и физическим лицом о намерении вступить в трудовые отношения

62. Соглашение – это ...

соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить надлежащие условия труда, своевременно и в полном объёме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;

правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей

правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ним экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом(межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции

гражданско-правовой договор, регулирующий вопросы социального партнёрства

63. Социальное партнёрство – это система взаимоотношений между ...

работником (его представителем) и работодателем (его представителем), направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений

работником (его представителем), работодателем(его представителем), выборным профсоюзным органом, направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений

работниками (представителями работников), работодателями(представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

64. При смене собственника имущества организации новый собственник может

расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером в ...

любой момент по желанию нового собственника

течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности

течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности

течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности

65. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за ...

10 дней

две недели

один месяц

66. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на ...  
своем рабочем месте

своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя  
своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию

67. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов за ...

один месяц

две недели

два месяца

68. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют ...

работники с более высокой производительностью труда и квалификацией

одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев

работники в возрасте до 18 лет

69. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениям либо принятые без соблюдения, предусмотренного ТК, порядка учета мнения представительного органа работников, являются:

действительными

недействительными

законными

все вышеперечисленные

70. Минимальный размер оплаты труда в РФ устанавливается:

Конституцией РФ

локальными нормативными актами

Федеральным законом

Правительством РФ

71. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается в порядке, определяемом:

трудовым договором

ТК РФ

ГК РФ

коллективным соглашением

72. В случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор:

передается на рассмотрение в федеральную инспекцию труда

передается на рассмотрение посредником

передается на рассмотрение в суд

передается на рассмотрение в трудовой арбитраж

73. Возмещение ущерба проводится независимо от привлечения работника:

к дисциплинарной ответственности за действие или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю

к уголовной ответственности за действие или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю

к административной ответственности за действие или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю  
все вышеперечисленные

74. Дайте понятие рабочего времени

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

нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю  
порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды учет времени, фактически отработанного каждым работником

75. Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации могут образовываться:

на отраслевом уровне

в субъектах Российской Федерации

на федеральном уровне

все вышеперечисленные

76. Работодатель обязан:

безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации

оплачивать труд руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации

предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах)

77. Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение:

одного месяца со дня получения указанных требований

двух месяцев со дня получения указанных требований

14 дней со дня получения указанных требований

пяти дней со дня получения указанных требований

78. По инициативе работодателя или работника с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующих в создании и(или) исполнении произведений:

может заключаться срочный трудовой договор

рекомендуется заключать трудовой договор на неопределенный срок

запрещается заключаться срочный трудовой договор

все вышеперечисленные

79. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении ..... его непрерывной работы у данного работодателя.

6 месяцев

8 месяцев

3 месяцев

одного года

80. Гарантии — это \_\_\_\_\_ с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений:  
средства

способы  
условия  
всё вышеперечисленное

81. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается:  
все варианты правильные  
внутренним трудовым распорядком  
соглашением сторон  
правилами внутреннего трудового распорядка

82. Порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, устанавливается:  
Правительством РФ  
Государственной Думой РФ  
ТК РФ  
нет правильного ответа

83. Общее собрание (конференция) может определить первичную профсоюзную организацию, которой поручается направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров, если не одна из профсоюзных организаций не объединяет:  
более 3/4 всех работников  
более 1/3 всех работников  
более половины работников  
все вышеперечисленные

84. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам — слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов:  
15 календарных дней  
20 календарных дней  
28 календарных дней  
14 календарных дней

85. Оплата труда производится в повышенном размере для работников занятых:  
на работах в местностях с особыми климатическими условиями  
на работах с вредными и опасными условиями труда  
на тяжелых работах  
все вышеперечисленные

86. Трудовые договоры могут заключаться на определенный срок не более \_\_\_\_\_  
если иной срок не установлен ТК РФ и иными Федеральными законами  
одного года  
двух лет  
трех лет  
пяти лет

87. В течение какого времени решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению:  
в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование  
в течение семи дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование  
в течение 14 дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование  
в течение месяца по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование

88. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением:

о восстановлении нарушенных прав  
о возмещении материального вреда  
о компенсации морального вреда  
все вышеперечисленные

89. Место, где работник должен находится или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя:  
рабочее место  
средства индивидуальной и коллективной защиты работников  
сертификат соответствия работ по охране труда  
все вышеперечисленные

90. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью  
календарных дней  
56 календарных дней  
31 календарный день  
48 календарных дней

91. Порядок опубликования соглашений (за искл. заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений) определяется:  
в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения сторонами соглашения  
в ходе коллективных переговоров  
все вышеперечисленные

92. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:  
в судебном порядке  
соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ и в судебной порядке  
главному государственному инспектору труда РФ  
не могут быть обжалованы

93. Ночное время  
время с 23 часов до 6 часов  
время с 21 часов до 5 часов  
время с 22 часов до 4 часов  
время с 00 часов до 6 часов

94. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом работодателем  
Правительством Российской Федерации  
Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений  
местными властями

95. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение:  
одного месяцев со дня перехода прав собственности  
двух месяцев со дня перехода прав собственности  
трех месяцев со дня перехода прав собственности  
шести месяцев со дня перехода прав собственности

96. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:  
отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы  
призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу  
восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу  
всё вышеперечисленное

97. Кем рассматриваются индивидуальные трудовые споры:  
только судами  
федеральной инспекцией труда  
комиссиями по трудовым спорам и судами  
только комиссиями по трудовым спорам

98. Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК и иными Федеральными законами:  
до заключения трудового договора  
при заключении трудового договора  
после заключения трудового договора  
все вышеперечисленные

99. Цели трудового законодательства:  
установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан  
создание благоприятных условий труда  
защита прав и интересов работников и работодателей  
все вышеперечисленные

100. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства заключение труд. договора, для участия в создании и исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию с лицами, не достигшими возраста:  
четырнадцати лет  
пятнадцати лет  
шестнадцати лет  
все вышеперечисленные

101. По инициативе работодателя или работника для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных в других чрезвычайных обстоятельств:  
может заключаться срочный трудовой договор  
рекомендуется заключать трудовой договор на неопределенный срок  
запрещается заключать срочный трудовой договор  
все вышеперечисленные

102. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобождённым от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются:  
соответствующими разделами ТК РФ  
ФЗ  
нормативно-правовыми актами РФ  
всё вышеперечисленное

103. Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, и другие работодатели производят индексацию заработной платы в порядке установленном:  
трудовым законодательством  
нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права  
коллективным договором, соглашениями, локальными НПА  
все вышеперечисленные

104. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет предоставляется  
перерыв для отдыха  
перерыв для питания  
перерывы для кормления ребенка  
все ответы правильные

105. В течение какого времени со дня получения проекта локального нормативного акта выборный орган первичной профсоюзной организации направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме:  
не позднее 5 рабочих дней  
не позднее 7 дней  
не раньше 3 дней  
не позднее 14 дней

106. Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если перечень должностей подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности определены:  
трудовым законодательством  
иным нормативным правовым актом  
уставом организации  
все вышеперечисленные

107. Локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными Федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, а также вопросы регулирования трудовых отношений в организации:  
дисциплина труда  
трудоустройство организации  
правила внутреннего трудового распорядка организации  
все вышеперечисленные

108. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд:  
в пятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии  
в течение месяца со дня вручения ему копии решения комиссии  
не позднее двух месяцев со дня вручения ему копии решения комиссии  
в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии

109. Какие дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками предусмотрены трудовым законодательством:  
применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника  
повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения  
достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности  
все ответы правильные

110. Общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне устанавливает:  
генеральное соглашение  
региональное соглашение  
отраслевое соглашение  
территориальное соглашение

111. Граждане, замещавшие должности, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ, после увольнения с государственной или муниципальной службы:  
в течение двух лет обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы  
в течение двух лет обязаны при заключении трудовых договоров предоставить новому работодателю справку о месте последней службы  
при заключении трудовых договоров могут не сообщать работодателю сведения о последнем месте службы  
при заключении трудовых договоров не должны сообщать о том, что они ранее замещали указанные должности

112. Отношения, основанные на подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором:  
трудовые отношения  
социальное партнерство  
коллективный договор  
соглашение

113. Лицам работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются не зависимо от времени отпуска на основной работе  
не предоставляются  
предоставляются одновременно с отпуском по основной работе  
все ответы неверны

114. Служебная командировка это —  
служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути; поездка работника по распоряжению работодателя на определённый срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы  
служебные поездки работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер.  
все ответы правильные

115. Могут ли быть ухудшены условия оплаты труда, определенные трудовым договором по сравнению с трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права?  
не могут  
могут  
могут, с учетом мнения представительного органа работников  
по общему решению работника и работодателя

116. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а так же сроки их пересмотра устанавливаются:  
Трудовым кодексом Российской Федерации  
Правительством Российской Федерации  
Федеральными законами  
все вышеперечисленные

117. Работодатель, представители работодателя обязаны:  
содействовать работникам в процессе их самозащиты  
не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты  
выплатить денежную компенсацию  
немедленно урегулировать возникшие разногласия

118. Не допускается отзыв из отпуска работников  
в возрасте до восемнадцати лет  
беременных женщин  
работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда  
все выше перечисленных

119. Общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей) определяет:  
генеральное соглашение  
региональное соглашение  
отраслевое соглашение  
территориальное соглашение

120. По инициативе работодателя или работника для работ непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника:  
заключается срочный трудовой договор  
рекомендуется заключать трудовой договор на неопределенный срок  
запрещается заключаться срочный трудовой договор  
все вышеперечисленные

121. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать:  
более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов  
более низкие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов  
средние размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов  
нет правильного ответа

122. Учетный период не может превышать:  
1 год  
три месяца  
5 часов  
2 года

123. Течение сроков, с которыми ТК РФ связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается:  
на следующий день после календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей  
с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей  
с ближайшего рабочего дня  
все вышеперечисленные

124. Каким образом комиссия по трудовым спорам принимает решение:  
открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии  
тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии  
председатель принимает решение  
совещанием до достижения единогласного мнения

125. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается:  
в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, вызванных чрезвычайным обстоятельством  
в случаях простоя или необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, вызванного чрезвычайными обстоятельствами  
для замещения временно отсутствующего работника, вызванное чрезвычайными обстоятельствами  
все вышеперечисленное

126. Постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с Федеральным законом, образуется:  
на отраслевом уровне  
в субъектах Российской Федерации  
на федеральном уровне  
все вышеперечисленные

127. Кто возглавляет забастовку:  
представительный орган работников  
председатель  
старшина, выбранный работниками  
трудовой арбитр

128. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере:  
годового заработка  
среднего полугодового заработка  
среднего месячного заработка  
месячного заработка

129. Заработная плата каждого работника зависит:  
от его квалификации  
от сложности выполняемой работы  
от количества и качества затраченного труда  
всех вышеперечисленных

130. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава:  
председателя  
заместителя председателя  
секретаря комиссии  
все ответы правильные

131. Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов:

на 30 календарных дней в течение одного года

на 40 календарных дней в течение одного года

на 50 календарных дней в течение одного года

на 60 календарных дней в течение одного года

132. Из кого формируется примирительная комиссия:

из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе

из работников и работодателей

из работников и работодателей на равноправной основе

из представителей работников

133. Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность возникают, если:

избрание на должность не предполагает выполнение работником определенной трудовой функции

избрание на должность предполагает невыполнение работником определенной трудовой функции

избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции

все вышеперечисленные

134. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха:

не может быть более 50 часов

не может быть менее 36 часов

не может быть менее 42 часов

не может быть более 42 часов

135. Закон или иной НПА, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим:

до введения его в действие

во время введения его в действие

**после введения его в действие**

все вышеперечисленные

136. Представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников, если единый представительный орган не создан в течение:

трех календарных дней со дня начала коллективных переговоров

пяти календарных дней со дня начала коллективных переговоров

семи календарных дней со дня начала коллективных переговоров

все вышеперечисленные

137. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется путем заключения:

коллективного договора между работником и работодателем

трудового договора между работником и работодателем

дополнительного договора между работником и работодателем

все вышеперечисленные

138. Лица, осуществляющие надзор за ядерной и радиационной безопасностью, обязаны: организовывать научные исследования по обоснованию принципов и критериев ядерной и

радиационной безопасности

доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм

ядерной и радиационной безопасности на проверяемых объектах

расследовать несчастные случаи на производстве

не доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм на проверяемых объектах

139. Работы, поручаемые надомникам, не могут быть:

противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям трудового договора

противопоказаны им по состоянию здоровья

нет правильного ответа

140. В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации

сроки и очередность выплаты заработной платы

ограничение оплаты труда в натуральной форме

все вышеперечисленные

141. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии:

с законами

с соглашениями

с коллективным договором

все вышеперечисленные

142. Трудовое законодательство распространяется на:

работодателя

работника

ученика

все вышеперечисленные

143. Предмет трудового права образуют ...

имущественные отношения и личные неимущественные отношения

организационно-управленческая деятельность государственных органов

общественные отношения, возникающие в результате установленной законом обязанности граждан трудиться

трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с ними

144. Работник обязан проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных ...

трудовым договором

коллективным договором, соглашением

указами Президента РФ

федеральными законами

145. Формами социального партнерства, в частности, являются ...

прием работника на работу и заключение трудового договора

привлечение работодателя к материальной ответственности, привлечение работника к дисциплинарной ответственности

коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключение, участие работников и их представителей в управлении организацией

подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение)  
для собственных нужд работодателя

146. Положения локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, применению ...

подлежат

не подлежат при определенных условиях

не подлежат

147. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией допускается в отношении ...

только ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

только части ежегодного основного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней

части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней

только суммированных ежегодных оплачиваемых отпусков, часть каждого из которых превышает 28 календарных дней

148. Метод трудового права характеризуется ...

свободой труда, договорным порядком привлечения к труду, сочетанием

государственного и договорного регулирования, подчиненностью работающего лица работодателю в период действия договора

признанием за субъектами юридического равенства и отсутствие между ними отношений власти и подчинения

доминированием централизованного способа правового регулирования отношений

доминированием договорного способа правового регулирования отношений

149. Органами социального партнерства выступают ...

примирительные комиссии

суды

комиссии по трудовым спорам

комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

150. Испытание при приеме на работу не устанавливается для ...

женщин, имеющих детей от полутора до трех лет

лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по не имеющим

государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим

на работу в течение двух лет со дня получения профессионального образования

соответствующего уровня

лиц, назначенных на должность (утвержденных в должности)

иных лиц в случаях, предусмотренных коллективным договором.

Процент выполненных заданий из предлагаемого количества тестовых заданий	неудовлетворительно (ниже 40%)	удовлетворительно (40-75%)	хорошо (75-85%)	отлично (85-100%)
Шкала оценивания	ниже 24 баллов	24-29	30-34 баллов	35-40 баллов