



Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Санкт-Петербургская юридическая академия»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой гражданского
права и процесса

А.Е. Толстова

«03» сентября 2024 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Специальность

40.05.04 «Судебная и прокурорская
деятельность»

Специализация

Судебная деятельность

Форма обучения

Очная, заочная

Год начала подготовки

2022

Рассмотрено и одобрено на заседании
методического совета
«03» сентября 2024 г.
протокол № 1

Рассмотрено на заседании кафедры
гражданского права
«02» сентября 2024 г.
протокол № 1

Санкт-Петербург
2024

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 2 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022	

Разработал(и) _____ кандидат юридических наук, доцент А.Е. Толстова
(степень, звание, И.О.Фамилия)

_____ Трудовое право
(наименование дисциплины)

Оценочные материалы по дисциплине «Трудовое право» по специальности 40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность / А.Е. Толстова — СПб.: АНО ВО СЮА, 2024.

Оценочные материалы по дисциплине «Трудовое право» подготовлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования Специалитет по специальности 40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования от 18 августа 2020 г. № 1058 и определяют структуру и содержание текущего контроля знаний и промежуточной аттестации.

© А.Е. Толстова, 2024.
© АНО ВО СЮА, 2024.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 3 из 51
Сеть\\baseserver\\SharedDocs:\\2017\\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\\ОПОП(спец) набор 2022	

1. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

1.1. Состав компетенций

Рабочей программой дисциплины «Трудовое право» предусмотрено формирование следующих компетенций:

Индекс	Формулировка
ОПК-5	Способен профессионально толковать нормы права
ПК-10	Способен эффективно осуществлять профессиональную деятельность, обеспечивая защиту прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства, защиту частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование контролируемой компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Перечень элементов компетенции	Технологии формирования компетенции	Средства и технологии оценки
ОПК-5. Способен профессионально толковать нормы права	ИД.1 Знает: понятие, значение, толкования права, способы и виды толкования права; понятие и виды нормативных правовых актов и иных форм права, понятие и особенности актов толкования; ИД.2 Умеет: выстраивать иерархию нормативных правовых актов, соотносить нормы права, различать способы и виды толкования права; ИД.3 Владеет понятийно-категориальным аппаратом; ИД-4 Способен на практике применять способы и виды толкования права	Знает: источники и формы правового регулирования трудовых правоотношений Умеет: анализировать действующие источники трудового права, соотносить нормы трудового права с нормами других отраслей права Владеет: навыками толкования нормативных правовых актов в сфере труда	Занятия лекционного типа Занятия семинарского типа Самостоятельная работа	Собеседование Тестовые задания Зачет Экзамен
ПК-10 – способен эффективно осуществлять профессиональную деятельность, обеспечивая защиту прав и законных интересов человека и	ИД. 1 Знает принципы действия по обеспечению защиты прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц,	Знает: основные способы защиты трудовых прав; систему способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда	Занятия лекционного типа, Занятия семинарского типа, Самостоятельная работа	Собеседование Тестовые задания Зачет Экзамен

Код и наименование контролируемой компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Перечень элементов компетенции	Технологии формирования компетенции	Средства и технологии оценки
гражданина, юридических лиц, общества и государства, защиту частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности	общества и государства, защиты различных форм собственности ИД.2 Умеет определять способы защиты прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства; ИД.3 Владеет навыками осуществления защиты прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства, защиту частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности	Умеет: соотносить нормы трудового права с нормами других отраслей права в целях обеспечения защиты прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства, защиты частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности Владеет: навыками осуществления защиты трудовых прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства в сфере труда, навыками защиты частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности в профессиональной деятельности.		

1.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, формируемых в результате освоения дисциплины

Код и содержание компетенций	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты освоения дисциплины по элементам компетенций
ОПК-5 Способен профессионально толковать нормы права	ИД1 Знает: понятие, значение, толкования права, способы и виды толкования права; понятие и виды нормативных правовых актов и иных форм права, понятие и особенности актов толкования; ИД.2 Умеет: выстраивать иерархию нормативных правовых актов, соотносить нормы права, различать способы и виды толкования права;	ОПК-5 З1 источники и формы правового регулирования трудовых правоотношений ОПК-5 У1 анализировать действующие источники трудового права, соотносить нормы трудового права с нормами других отраслей права; ОПК-5 В1 навыками толкования нормативных правовых актов в сфере труда

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 5 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022	

Код и содержание компетенций	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты освоения дисциплины по элементам компетенций
	ИД.3 Владеет понятийно-категориальным аппаратом; ИД-4 Способен на практике применять способы и виды толкования права	
ПК-10 – способен эффективно осуществлять профессиональную деятельность, обеспечивая защиту прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства, защиту частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности	ИД. 1 Знает принципы действия по обеспечению защиты прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства, защиты различных форм собственности ИД.2 Умеет определять способы защиты прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства; ИД.3 Владеет навыками осуществления защиты прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства, защиты частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности	ПК-10 31 основные способы защиты трудовых прав; ПК-10 32 систему способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда ПК-10 У1 соотносить нормы трудового права с нормами других отраслей права в целях обеспечения защиты прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства, защиты частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности ПК-10 В1 навыками осуществления защиты трудовых прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства в сфере труда; ПК-10 В2 навыками защиты частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности в профессиональной деятельности.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 6 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs://2017/uch_met УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/!ОПОП(спец) набор 2022	

2. Паспорт оценочных материалов для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Наименование темы	Контролируемая компетенция	Тип контроля	Вид контроля	Наименование оценочного средства	Показатели формирования компетенций
Тема 1. Предмет, метод и система трудового права	ОПК-5 ПК-10	текущий	устный	Собеседование	ОПК-5 31 ОПК-5 У1
Тема 2. Источники трудового права	ОПК-5	текущий	устный, письменный	Собеседование	ОПК-5 31 ОПК-5 У1
Тема 3. Субъекты трудового права	ПК-10	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания	ПК-10 ПК-10 31 ПК-10 32
Тема 4. Социальное партнерство, правовое положение профсоюзов в сфере труда	ОПК-5	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания	ОПК-5 31, ОПК-5 У1, ОПК-5 В1
Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	ПК-10	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания	ПК-10 31, 32 ПК-10 У1 ПК-10 В1, ПК-10 В2
Тема 6. Трудовой договор	ОПК-5	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания	ОПК-5 31, ОПК-5 У1 ОПК-5 В1
Тема 7. Рабочее время и время отдыха	ПК-10	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания	ПК-10 У1 ПК-10 В1, В2
Темы 1-7	ОПК-5, ПК-10	промежуточный	устный	зачет	ОПК-5 31 ОПК-5 У1 ОПК-5 В1 ПК-10 31, 32 ПК-10 У1 ПК-10 В1,В2
Тема 8. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации	ПК-10	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания	ПК-10 31, 32 ПК-10 У1 ПК-10 В1,В2
Тема 9. Дисциплина труда	ОПК-5	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания	ОПК-5 31, ОПК-5 У1, ОПК-5 В1
Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового	ПК-10	текущий	устный	Собеседование	ПК-10 31, 32

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 7 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs://2017/uch_met УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/!ОПОП(спец) набор 2022	

Наименование темы	Контролируемая компетенция	Тип контроля	Вид контроля	Наименование оценочного средства	Показатели формирования компетенций
договора				Тестовые задания	ПК-10 У1 ПК-10 В1,В2
Тема 11. Охрана труда, надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда	ОПК-5	текущий	устный, письменный устный, письменный	Собеседование Тестовые задания	ОПК-5 З1 ОПК-5 У1 ОПК-5 В1
Тема 12. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры	ПК-10	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания	ПК-10 З1, З2 ПК-10 У1 ПК-10 В1,В2
Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	ОПК-5	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания	ОПК-5 З1 ОПК-5 У1 ОПК-5 В1
Тема 14. Государственное обязательное социальное страхование	ПК-10	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания	ПК-10 З1, З2 ПК-10 У1 ПК-10 В1,В2
Тема 15. Международно-правовое регулирование труда	ОПК-5	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания	ОПК-5 З1 ОПК-5 У1 ОПК-5 В1
Все темы дисциплины	ОПК-5, ПК-10	промежуточный	устный, письменный	экзамен	ОПК-5 З1 ОПК-5 У1 ОПК-5 В1 ПК-10 З1, З2 ПК-10 У1 ПК-10 В1,В2

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 8 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022	

3. Оценочные средства для проведения текущего контроля с описанием показателей, критериев и шкалы оценивания

К средствам оценивания относятся:

- собеседование,
- тестовые задания

Критерии оценивания:

- полнота ответов;
- степень осознанности, понимания изученного;
- языковое оформление ответа – четкость и правильность речи;
- степень самостоятельности выполнения действия;
- осознанность выполнения действия;
- выполнение действий в незнакомой ситуации (выполнение заданий творческого уровня);
- креативность, коммуникативность, компетентность.

Уровни сформированности компетенций

Повышенный уровень	Базовый уровень	Пороговый уровень	Недопустимый уровень
Компетенция сформирована. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка.	Компетенция сформирована. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Компетенция сформирована. Демонстрируется недостаточный уровень самостоятельности практического навыка.	Компетенция не сформирована. Уровень самостоятельности практического навыка не демонстрируется.

Шкала оценивания и описание показателей оценивания для собеседования, с определением уровней сформированности

Бальная шкала оценивания	Описание показателей оценивания	Уровень сформированности и компетенции
«отлично»	- ответы на поставленные преподавателем вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений; - полностью раскрывается суть поставленного вопроса; делаются обоснованные выводы; - демонстрируются глубокие знания и свободное владение теоретическим материалом; - материал излагается грамотным языком, точно используется терминология	повышенный
«хорошо»	- ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно; - учебный материал излагается уверенно, но не в полном объеме раскрываются причинно-следственные связи; - демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; - допускает неточности при освещении основного содержания ответа, но исправляет их без наводящих вопросов преподавателя; - на вопросы дает точные и обоснованные ответы с небольшими поправками преподавателя.	базовый
«удовлетворительно»	- допускаются нарушения в ответах на вопросы преподавателя; - не полностью раскрываются причинно-следственные связи; - демонстрируются поверхностные знания пройденного материала; испытывает затруднения с выводами;	пороговый

Бальная шкала оценивания	Описание показателей оценивания	Уровень сформированности и компетенции
	- при недостаточном знании теоретического материала демонстрируется сформированность практических навыков и умений.	
«неудовлетворительно»	- отвечает непоследовательно и сбивчиво; - при изложении пройденного материала нет логической систематизации и не раскрываются причинно-следственные связи; - не может сделать выводы по изученному материалу; - демонстрирует полное незнание теоретического материала; допускает грубые ошибки в определениях и терминах; - допускает грубые ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них.	недопустимый (компетенция не освоена)

Шкала оценивания и описание показателей оценивания для тестовых заданий, с определением уровней сформированности

Бальная шкала оценивания	Описание показателей оценивания	Уровень сформированности компетенции
«отлично»	ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. А также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответов.	повышенный
«хорошо»	знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.	базовый
«удовлетворительно»	знание основных и важнейших разделов программы, фрагментарные, поверхностные знания материалов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ.	пороговый
«неудовлетворительно»	незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.	недопустимый (компетенция не освоена)

Содержание оценочных средств для текущего контроля успеваемости

Вопросы для собеседования

1. Понятие трудового права и его место в общей системе Российского права.
2. Предмет и метод трудового права.
3. Система трудового права России.
4. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 10 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022	

5. Система трудового законодательства России, его единство и дифференциация.
6. Источники трудового права.
7. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.
8. Понятие, виды субъектов трудового права и их общая характеристика их правового статуса.
9. Понятие трудового правоотношения, его элементы и основания возникновения трудовых отношений.
10. Виды правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми, и особенности их правового регулирования.
11. Стороны трудовых отношений и иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
12. Основные права и обязанности работника.
13. Основные права и обязанности работодателя.
14. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, система и формы социального партнерства.
15. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.
16. Коллективный договор: содержание, структура, порядок разработки проекта и его заключение.
17. Коллективное соглашение: виды, содержание, структура, порядок разработки проекта соглашения и его заключения.
18. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.
19. Ответственность сторон социального партнерства.
20. Понятие занятости и трудоустройства граждан в РФ.
21. Понятие безработных граждан и их правовой статус.
22. Социальные гарантии и компенсации граждан при утрате работы.
23. Понятие трудового договора: стороны, виды стороны, содержание и срок вступления в силу.
24. Заключение трудового договора.
25. Изменение трудового договора.
26. Общие основания прекращения трудового договора.
27. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
28. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
29. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата работников.
30. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновным поведением работника.
31. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
32. Обязательное участие профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.
33. Защита персональных данных работника.
34. Понятие рабочего времени и его виды.
35. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника или работодателя.
36. Режим рабочего времени и порядок его установления.
37. Учет рабочего времени.
38. Понятие и виды времени отдыха.
39. Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 11 из 51
Сеть\\baseserver\\SharedDocs:\\2017\\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/!ОПОП(спец) набор 2022	

40. Ежегодные оплачиваемые отпуска: основные и дополнительные.
41. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
42. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
43. Отпуска без сохранения заработной платы.
44. Понятие заработной платы, формы оплаты труда, государственные гарантии по оплате труда работников.
45. Методы правового регулирования заработной платы.
46. Системы заработной платы. Стимулирующие выплаты.
47. Ограничение удержаний из заработной платы.
48. Правовое регулирование нормирования труда.
49. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.
50. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.
51. Гарантии и компенсации работникам при исполнении государственных или общественных обязанностей.
52. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
53. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
54. Понятие и содержание дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка, порядок их утверждения.
55. Поощрения за труд, их виды, основания и порядок применения.
56. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.
57. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя, его заместителей по требованию представительного органа работников.
58. Права и обязанности работодателя и работников по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.
59. Ученический договор: понятие, содержание, срок, форма, права и обязанности сторон.
60. Правовое регулирование охраны труда, основные понятия и направления государственной политики в области охраны труда.
61. Государственные нормативные требования охраны труда.
62. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда.
63. Обязанности работника в области охраны труда.
64. Государственное управление охраной труда.
65. Обеспечение прав работников на охрану труда.
66. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и их учет.
67. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора и обязанность возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.
68. Материальная ответственность работодателя перед работником. Возмещение морального вреда.
69. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
70. Определение размера причиненного ущерба и порядок его взыскания.
71. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
72. Правовое регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего севера.
73. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
74. Особенности регулирования труда руководителя организации.
75. Особенности регулирования труда педагогических работников.
76. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 12 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022	

77. Федеральная инспекция труда: система органов, принципы их действия, основные задачи и правовой статус государственных инспекторов труда.
78. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
79. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и ответственность за нарушение прав профессиональных союзов.
80. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
81. Образование комиссии по трудовым спорам и ее компетенция.
82. Порядок принятия и исполнения решений комиссии по трудовым спорам.
83. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах и исполнение судебных решений.
84. Коллективные трудовые споры: основные понятия по Трудовому кодексу 2001 г.
85. Примириательные процедуры по урегулированию разногласий между работниками и работодателями.
86. Право на забастовку, порядок ее объявления и обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
87. Незаконные забастовки и ответственность за их проведение.
88. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
89. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда.
90. Международная Организация Труда: структура, порядок нормативной деятельности и содержание конвенций и рекомендаций МОТ.

Тестовые задания

1. Тарифная ставка определяет:

- А) размер оплаты труда рабочего за выполненный объем работ
- Б) размер оплаты труда рабочего за единицу времени
- В) размер номинальной заработной платы
- Г) размер аккордной заработной платы

2. Тарифная сетка предназначена для:

- А) установления соотношений в оплате труда рабочих в зависимости от их квалификации
- Б) определения уровня реальной заработной платы
- В) определения размера номинальной заработной платы
- Г) определение минимального размера оплаты труда

3. Основные формы заработной платы – это:

- А) номинальная и реальная
- Б) повременно-премиальная и сдельно-премиальная
- В) повременная и сдельная
- Г) аккордная и повременная
- Д) тарифная и бестарифная

4. В основе тарифной заработной платы лежит:

- А) штучная расценка
- Б) объем изготовленной продукции
- В) норма времени
- Г) норма выработки
- Д) часовая тарифная ставка

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 13 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022	

5. Норма выработки определяет:

- А) затраты времени на изготовление единицы продукции
- Б) объем продукции, который работник должен изготовить за определенный период времени

В) объем реализации готовой продукции

Г) оплату труда за выпуск единицы продукции

6. Поштучная расценка определяет:

А) оплату труда за выпуск единицы продукции

Б) оплату труда за выполнение плана производства

В) размер аккордной заработной платы

Г) оплату работы в течение одного часа

7. Повременная заработная плата зависит:

А) от нормы времени и штучной расценки

Б) от отработанного времени и штучной расценки

В) от штучной расценки и часовой тарифной ставки

Г) от отработанного времени и часовой тарифной ставки

Д) от нормы выработки и квалификации работника

8. К системам заработной платы относятся:

А) аккордная

Б) повременная

В) сдельная

Г) сдельно-прогрессивная

Д) простая повременная

9. Порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров определяется:

А) законодательством Российской Федерации;

Б) актами органов местного самоуправления;

В) локальными нормативными актами работодателей.

10. Сумма денег, которую человек получает за труд, называется:

А) реальная зарплата

Б) номинальная зарплата

11. Номинальная зарплата выросла в 2 раза, а цены выросли в 4 раза. Реальная зарплата:

А) уменьшилась

Б) увеличилась

В) не изменилась

12. Цены и номинальная зарплата уменьшились в 3 раза. Реальная зарплата:

А) уменьшилась

Б) увеличилась

В) не изменилась

13. При увольнении выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится:

А) в день, установленный для выдачи заработной платы

Б) 1-го числа месяца, следующего за месяцем увольнения

В) в день увольнения работника

14. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается:

А) не менее чем в полуторном размере

Б) не менее чем в двойном размере

В) Не менее чем в двойном размере или по желанию работника в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 14 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022	

15. Для определения среднего заработка используется:

А) средний месячный заработок, рассчитанный за период 1 год, предшествующий расчету.

Б) средний дневной заработок, умноженный на количество дней (рабочих, календарных) в периоде, подлежащем оплате;

В) заработная плата за три любые полностью отработанных месяца.

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

А) 20 %

Б) 20%, в случаях, предусмотренных федеральными законами, 50%, а при наличии задолженности по алиментам — 70%;

В) 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50%.

17. Выберите, какие из перечисленных удержаний относятся к обязательным:

А) профсоюзные взносы

Б) налог на доходы физических лиц

В) по кредитам, полученным в банках

18. Выступает стороной трудового отношения...

А) Преподаватель университета

Б) Капитан речного корабля

В) Индивидуальный предприниматель

Г) Свободный художник

Д) Домохозяйка

Е) Военнослужащий

19. Нормы Конституции РФ, закрепляющие основные начала правового регулирования труда, отражают _____ трудового права

А) Единство

Б) Унификацию

В) Различие

Г) Дифференциацию

20. Какие отношения отдельных категорий лиц, связанные с трудом, не регулируются отраслями российского права:

А) Государственные служащие

Б) Надомники

В) Подрядчики

Г) Члены производственных кооперативов, не являющиеся наемными работниками

Д) Служащие органов внутренних дел и органов безопасности

Е) Домохозяйки

Ж) Учащиеся, осваивающие знания

21. Трудовой кодекс РФ....

А) Определяет круг отношений, регулируемых трудовым законодательством

Б) Позволяет решать некоторые вопросы, относящиеся к трудовым отношениям, с помощью гражданского права

В) Распространяется на военнослужащих и служащих органов внутренних дел

Г) Закрепляет договорный метод регулирования трудовых отношений

Д) Предоставляет профессиональным союзам широкие полномочия в сфере установления и применения условий труда

Е) легально закрепляет принципы трудового права

Ж) Закрепляет понятие трудового права

22. Постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам....

А) Разъясняют, как следует применять конкретные нормы трудового права

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 15 из 51
Сеть\\baseserver\\SharedDocs:\\2017\\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/!ОПОП(спец) набор 2022	

- Б) Устанавливают новые правила поведения участников трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений
В) Восполняют имеющиеся пробелы в трудовом законодательстве
Г) Относятся статьей 5 Трудового кодекса РФ к источникам трудового права
Д) Должны быть согласованы с Министерством здравоохранения и социального развития РФ

23. Случаи применения принудительного труда:

- А) Работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской повинности и военной службе
Б) Уборка территории школы учениками в учебное время без их согласия
В) Труд заключенных
Г) Производственная практика
Д) Сверхурочные работы без согласия работника
Е) Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы

24. Трудовая правосубъектность включает в себя трудовую...

- А) Правоспособность
Б) Дееспособность
В) Деликтоспособность
Г) Субъективные права
Д) Обязанности
Е) Гарантии прав и обязанностей

25. Нормативные правовые акты в сфере трудового права по общему правилу:

- А) Имеют обратную силу
Б) Не имеют обратной силы

26. Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» устанавливает _____ основы создания профсоюзов

- А) Экономические
Б) Социальные
В) Правовые
Г) Организационные
Д) Технические

27. Гражданам, направленным органами службы занятости на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку, стипендия начисляется с _____ дня их обучения

- А) Первого
Б) Второго
В) Пятого
Г) Седьмого

28. Главным, связывающим все правоотношения в сфере трудового права выступает

- А) Правоотношение по обеспечению занятости и трудоустройству
Б) Правоотношение по организации труда и управлению трудом
В) Трудовое правоотношение
Г) Правоотношение по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
Д) Правоотношение по социальному партнерству

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 16 из 51
Сеть\\baseserver\\SharedDocs:\\2017\\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/!ОПОП(спец) набор 2022	

29. При регистрации гражданина в качестве безработного он представляет в орган занятости...

- А) Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность
- Б) Сберегательную книжку и иные документы, свидетельствующие об их финансовом положении
- В) Трудовую книжку или иные документы, подтверждающие стаж
- Г) Карточку члена профсоюза
- Д) Документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию

30. Принципами социального партнерства являются...

- А) Равноправие сторон
- Б) Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда
- В) Финансовая состоятельность сторон
- Г) Добровольность принятия сторонами на себя обязательств
- Д) Компетентность в трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права

Е) Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений

31. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений состоит из представителей...

- А) Президента РФ
- Б) Правительства
- В) Общероссийских объединений профсоюзов
- Г) Общероссийских объединений работодателей
- Д) Федеральной службы по труду и занятости

32. Могут ли в коллективном договоре устанавливаться льготы и преимущества для работников, не установленные законодательством, а также предусматриваться условия труда, более благоприятные, чем это предусмотрено законодательством?

- а) могут;
- б) не могут;
- в) могут с учетом финансово-экономического положения работодателя.

33. Деятельность граждан, связанная с удовлетворением _____ и _____ потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им _____, _____, называется занятостью.

Ключи правильных ответов:

1Б	18АБ
2А	19А
3Д	20ВГДЕЖ
4Д	21АГЕ
5Б	22АВ
6А	23БДЕ
7Г	24АБВ
8БВ	25Б
9А	26В
10Б	27А
11А	28БВГ
12В	29Б
13В	30БВД

14В	31БВГ
15А	32В
16Б	33 личных и общественны х, заработок, трудовой доход
17Б	

4. Оценочные средства для проведения промежуточного контроля с описанием показателей, критериев и шкалы оценивания

К оценочным средствам промежуточной аттестации относятся:

- зачет
- экзамен, предполагающий как воспроизведение (изложение) теоретического материала по дисциплине, с решением практико-ориентированного задания

Критерии оценивания:

- полнота ответов;
- степень осознанности, понимания изученного;
- языковое оформление ответа – четкость и правильность речи;
- степень самостоятельности выполнения действия;
- осознанность выполнения действия;
- выполнение действий в незнакомой ситуации (выполнение заданий творческого уровня);
- креативность, коммуникативность, компетентность.

Уровни сформированности компетенций

Повышенный уровень	Базовый уровень	Пороговый уровень	Недопустимый уровень
Компетенция сформирована. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка.	Компетенция сформирована. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Компетенция сформирована. Демонстрируется недостаточный уровень самостоятельности практического навыка.	Компетенция не сформирована. Уровень самостоятельности практического навыка не демонстрируется.

Шкала оценивания и описание показателей оценивания для зачета, с определением уровней сформированности

Бинарная шкала оценивания	Описание показателей оценивания	Уровень сформированности компетенции
«зачтено»	- в полном объеме излагает учебный материал; - допускает несущественные ошибки и исправляет их самостоятельно или после указания на них преподавателем; - при изложении пройденных разделов подчеркивает существенные признаки изученного предмета; - выделяет причинно-следственные связи; формулирует выводы и обобщает материал.	повышенный

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 18 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\ОПОП(спец) набор 2022	

Бинарная шкала оценивания	Описание показателей оценивания	Уровень сформированности компетенции
«не зачтено»	- не может выделить существенные признаки изученного предмета; - затрудняется при выявлении причинно-следственных связей и формулировке выводов; - при ответах на вопросы преподавателя допускает грубые ошибки или вовсе не отвечает на них; - демонстрирует полное незнание пройденного материала.	недопустимый (компетенция не освоена)

Шкала оценивания и описание показателей оценивания для экзамена, с определением уровней сформированности

Бальная шкала оценивания	Описание показателей оценивания	Уровень сформированности компетенции
«отлично»	- ответы на поставленные преподавателем вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений; - полностью раскрывается суть поставленного вопроса; - делаются обоснованные выводы; демонстрируются глубокие знания и свободное владение теоретическим материалом; - материал излагается грамотным языком, точно используется терминология.	повышенный
«хорошо»	- ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно; - учебный материал излагается уверенно, но не в полном объеме раскрываются причинно-следственные связи; - демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; - допускает неточности при освещении основного содержания ответа, но исправляет их без наводящих вопросов преподавателя; - на вопросы дает точные и обоснованные ответы с небольшими поправками преподавателя.	базовый
«удовлетворительно»	- допускаются нарушения в ответах на вопросы преподавателя; - не полностью раскрываются причинно-следственные связи; демонстрируются поверхностные знания пройденного материала; - испытывает затруднения с выводами; - при недостаточном знании теоретического материала демонстрируется сформированность практических навыков и умений.	пороговый
«неудовлетворительно»	- отвечает непоследовательно и сбивчиво; - при изложении пройденного материала нет логической систематизации, и не раскрываются причинно-следственные связи; - не может сделать выводы по изученному материалу; - демонстрирует полное незнание теоретического материала; - допускает грубые ошибки в определениях и терминах; - допускает грубые ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них.	недопустимый (компетенция не освоена)

Шкала оценивания и описание показателей оценивания для практико-ориентированных заданий с определением уровней сформированности

Бальная шкала оценивания	Описание показателей оценивания	Уровень сформированности компетенции
«отлично»	- самостоятельно и правильно решает практико-ориентированное задание, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагает свое	повышенный

Бальная шкала оценивания	Описание показателей оценивания	Уровень сформированности компетенции
	решение, используя понятия профессиональной сферы.	
«хорошо»	- самостоятельно и в основном правильно решает практико-ориентированное задание, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагает свое решение, используя понятия профессиональной сферы.	базовый
«удовлетворительно»	- в основном решает практико-ориентированное задание, допускает несущественные ошибки, слабо аргументирует свое решение, используя только основные понятия профессиональной сферы.	пороговый
«неудовлетворительно»	- в основном решает практико-ориентированное задание, допускает несущественные ошибки, не может аргументировать свое решение; - не решает практико-ориентированное задание или решает с грубыми ошибками.	недопустимый (компетенция не освоена)

Содержание оценочных средств для промежуточной аттестации

Перечень вопросов к зачету

1. Понятие трудового права и его место в общей системе Российского права.
2. Предмет и метод трудового права.
3. Система трудового права России.
4. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
5. Источники трудового права.
6. Действие нормативных правовых актов о труде во времени.
7. Виды субъектов трудового права.
8. Элементы трудового правоотношения.
9. Работник как субъект трудового права.
10. Работодатель как субъект трудового права
11. Понятие социального партнерства в сфере труда.
12. Структура коллективного договора.
13. Виды коллективных соглашений.
14. Понятие занятости населения; занятые и незанятые граждане
15. Правовой статус безработного.
16. Социальные гарантии граждан при утрате работы.
17. Понятие трудового договора: стороны и срок вступления в силу.
18. Содержание трудового договора.
19. Общий порядок заключения трудовых договоров
20. Испытательный срок при приеме на работу
21. Отстранение от работы.
22. Общие основания прекращения трудового договора.
23. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
24. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
25. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
26. Оформление увольнения.
27. Защита персональных данных работника.
28. Понятие и виды рабочего времени.
29. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени
30. Режим и учет рабочего времени
31. Понятие и виды времени отдыха.
32. Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 20 из 51
Сеть\\baseserver\\SharedDocs:\\2017\\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\\ОПОП(спец) набор 2022	

33. Ежегодные оплачиваемые основные и дополнительные отпуска.
34. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
35. Отпуска без сохранения заработной платы.

Перечень вопросов к экзамену

Вопрос	Ответ
1. Понятие трудового права и его место в общей системе Российского права.	Трудовым правом называется одна из основных отраслей российского права, изучающая общественные отношения, связанные с применением наёмного труда, как правило, по трудовому договору, устанавливает права, обязанности и ответственность участников данных отношений, регулирующих и другие тесно связанные с ними трудовые отношения. Нормы трудового права регулируют общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, с применением наёмного труда.
2. Предмет и метод трудового права.	Предметом трудового права являются общественно-трудовые отношения, которые возникают по поводу применения труда человека, когда сам процесс труда является предметом обязательств и регламентируется правовыми нормами. Метод трудового права — это способ (прием) трудового регулирования, т.е. способ воздействия через нормы права на волю людей в их поведении в нужном для государства, общества, работников и нанимателей направлении для получения оптимального результата этого регулирования (реализуется через нормы трудового законодательства).
3. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений .	Основополагающий принцип трудового права — принцип свободы труда. Этот принцип реализуется в различных правовых нормах, начиная с возникновения трудовых отношений и кончая их прекращением. Свобода труда означает, что любой гражданин сам определяет, где ему проявить свои знания и способности.
4. Система трудового законодательства России, его единство и дифференциация.	Система трудового права РФ выражена в совокупности правовых норм. Система отрасли трудового права включает в себя 3 части: общая; особенная; специальная; Общая часть включает в себя основные понятия, принципы, правовое положение субъектов и т. д. Особенная часть посвящена правовому регулированию отдельных институтов трудового права (ТД, рабочее время и время отдыха, охрана труда). В специальную часть входят специальные нормы, регулирующие труд отдельных категорий работников, а также отдельные виды договоров. Она включает в себя трудовой договор с руководителем организации, спортсменов и тренеров, несовершеннолетних работников, надомных и дистанционных работников, работников религиозных организаций и др. Единство трудового права – всеобщность и обязательность основных правовых принципов правового регулирования труда (общих конституционных принципах, в основных трудовых правах и обязанностях работников и работодателей, в положениях главы 1 ТК РФ, в общих нормативных актах трудового законодательства, распространяющихся на всю территорию РФ и на всех работников, где бы и кем бы они ни работали.
5. Источники трудового права.	Источник трудового права – это НПА, регулирующий общественные отношения в области труда, а также вытекающие из них связанные отношения. НПА следует рассматривать по их юридической силе.. Международные конвенции и договора, Верховный закон (Конституция), Федеральные конституционные законы, Федеральные законы (в том числе и кодифицированный акт в трудовой сфере – Трудовой кодекс РФ), Законы (Федеральный закон «О прожиточном минимуме»), Постановления и распоряжения Правительства страны (Постановление «Об утверждении списка работ, на которых не допускается труд лиц, которые моложе восемнадцати лет») и Указы президента,

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 21 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch met_ УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022	
	Ведомственные акты (постановления Минтруда или Минздравоохранения), Нормативные акты, принятые органами местного самоуправления. Все источники трудового права можно разделить на три большие группы: Нормативные договора и соглашения; Нормативно-правовые акты; Судебная и правоприменительная практика, в трудовой сфере, связанными. Особенное место в системе источников ТП занимают Конституция РФ и ТК РФ, (в основном законе регламентированы базовые начала ТП, а в ТК РФ - собраны все положения, регулирующие трудовых отношения),
6. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.	Действие во времени. Регламентация времени вступления в силу НПА в сфере труда имеет существенное значение, ибо с этого момента они подлежат обязательному исполнению. Обратной силы они не имеют. Регулируется ст. 12 ТК РФ и ФЗ № 5- ФЗ (в ред. 01.07.2017 № 148-ФЗ). «О порядке опубликования и вступления в силу ФКЗ, ФЗ, актов палат Федерального Собрания». Если в федеральном законе не предусмотрен срок введения его в действие, он вступает в силу одновременно на всей территории РФ по истечении 10 дней со дня опубликования. Акты Президента РФ, акты Правительства РФ, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус федеральных органов исполнительной власти, а также организаций вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении 7 дней после их первого официального опубликования. НПА федеральных органов исполн. вл., затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус организаций или имеющие межведомственный характер, подлежат обязательной регистрации в Министерстве юстиции РФ и должны быть официально опубликованы в "Российской газете" и в "Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти". Вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении 10 дней после дня их официального опубликования, если самими актами не установлен другой порядок вступления их в силу. Вступление в силу НПА субъектов РФ и органов местного самоуправления определяется ими самостоятельно. Акты социального партнерства вступают в силу со дня их подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с ТК РФ (ч. 6 ст. 12). Коллективные договоры и соглашения заключаются на срок не более трех лет и вступают в силу со дня подписания сторонами либо со дня, установленного коллективным договором, соглашением (ст. 43, 48 ТК РФ). ЛНА вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Действие в пространстве. Федеральные законы и другие нормативные акты о труде имеют одинаковую силу на территории всех субъектов РФ. Законы и иные нормативные акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, действуют лишь на территории субъекта РФ (республики, края, области и т. п.). При расхождении закона субъекта РФ с федеральным законом, действует последний. НПА органов местного самоуправления действуют на территории соответствующего муниципального образования. ЛНА, принимаемые работодателем, действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы (ст. 13 ТК РФ). Действие по кругу лиц. Правовые нормы в сфере труда делятся на две группы: 1) общие нормы, распространяющиеся на всех работников наемного труда; 2) специальные нормы, которые действуют только для отдельных категорий работников (женщин; несовершеннолетних; работников бюджетной сферы; лиц, занятых на тяжелых и вредных работах и др.). Действие российских нормативных правовых актов о труде распространяется на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций,

	созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено ФЗ или международным договором РФ.
7. Классификация источников трудового права	1. По юридической силе: Конституция и законы; Подзаконные акты; Трудовые договоры, коллективные договоры и соглашения; Внутренние правила и инструкции работодателей. 2. По сфере действия: Нормативные акты, регулирующие трудовые отношения в целом; Нормативные акты, регулирующие отдельные аспекты трудовых отношений (например, оплату труда, трудовую дисциплину, отпуска и т.д.); Коллективные договоры и соглашения, заключаемые на уровне отдельных отраслей, предприятий и организаций; Документы, устанавливающие внутренние правила и порядок деятельности организаций. 3. По источнику возникновения: Нормативно-правовые акты; Судебная практика; Теоретические исследования, экспертные заключения и т.д.
8. Понятие, виды субъектов трудового права и их общая характеристика их правового статуса.	Субъекты трудового права - это различные физические и юридические лица, участвующие в трудовых отношениях и обладающие определенными правами и обязанностями. Основными субъектами трудового права являются: 1. Работодатель - юридическое или физическое лицо, которое обеспечивает работникам трудовую занятость, оплату труда, условия труда и социальные гарантии. 2. Работник - физическое лицо, которое оказывает трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором или соглашением. 3. Профессиональные союзы - добровольные объединения, защищающие права и интересы работников и представляющие их в трудовых вопросах. Правовой статус субъектов ТП определяется соответствующими НПА. Работодатель обладает правом на управление своей организацией, но при этом ему необходимо соблюдать нормы трудового законодательства и коллективного договора. Работники обладают правом на трудовую занятость, оплату труда, отпуск, социальные гарантии и т.д. Профессиональные союзы имеют право на защиту прав и интересов работников, проведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров.
9. Понятие трудового правоотношения, его элементы и основания возникновения трудовых отношений.	Трудовое правоотношение - это юридический институт, который возникает между работником и работодателем в связи с оказанием работником трудовых услуг (выполнением работы) в обмен на определенную плату (зарплату). Элементы: -стороны (работник и работодатель); -ТД -трудовая функция; -оплата труда; -рабочее время. Основными основаниями возникновения трудового правоотношения являются: 1. Заключение ТД - документальное соглашение между работником и работодателем о предоставлении работником трудовых услуг в обмен на оплату труда. 2. Принятие работника на работу - решение работодателя о назначении работника на должность в соответствии со стандартами труда. 3. Направление работника на работу - указание работодателя работнику о месте и условиях труда. 4. Начало выполнения трудовой функции - фактическое начало работника выполнения своей трудовой функции в соответствии с трудовым договором.
10. Виды правоотношений,	Виды правоотношений: Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству, по организации труда и управлению трудом, по социальному

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»		Страница 23 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022		
непосредственно связанных с трудовыми, и особенности их правового регулирования.	партнерству, ведению коллектив. переговоров, заключению кол. договоров и соглашений, по подготовке, переподготовке и повышению квалиф. работников непосредственно у данного работодателя, по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда, по разрешению трудовых споров.	
11. Основные права и обязанности работника.	Статья 21 ТК РФ. Основные права и обязанности работника Работник имеет право на: заключение, изменение и расторжение ТД в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами; предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором; своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда; подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; ТК РФ в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах; ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым Кодексом, иными федеральными законами; возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами; обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. Работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).	
12. Основные права и обязанности работодателя.	Статья 22 ТК РФ. Основные права и обязанности работодателя Работодатель имеет право: заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и	

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 24 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch met_ УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022	
	на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них; создавать производственный совет Работодатель обязан: соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами; вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ; предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
13. Права и обязанности работодателя и работников по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.	Основываясь на ст. 196 ТК РФ, работодатель имеет право на: определение необходимости в получении служащими новых умений; организацию обучающего процесса, как в рамках производственной деятельности, так и в специализированных учебных структурах; определение необходимых навыков и уровня профессиональной квалификации служащего; регулирование правоотношений с работником, касающихся учебного процесса, выполнения служебных функций; определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации и т.д. Работники имеют право: влиять на процесс регулировки правоотношений с работодателем, в процессе получения дополнительного образования; получать дополнительных гарантий со стороны работодателя; регулировать вопросы, касающиеся обязательной отработки и ее продолжительности, а также возмещения всех материальных затрат на обучение.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»		Страница 25 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022		
	Работодатель обязан: проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности; создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.	
14. Ученический договор: понятие, содержание, срок, форма, права и обязанности сторон.	Ст. 198 ТК РФ ученический договор – это договор между работодателем и работником на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения данной квалификации в письменной форме и в двух экземплярах. Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаются от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени (ч. 2 ст. 203 ТК). Работнику-ученику должна выплачиваться стипендия за все время прохождения обучения (ст. 204 ТК РФ). В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством (ст. 207 ТК РФ).	
15. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, система и формы социального партнерства.	Социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами гос власти, органами МСУ, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Принципы социального партнерства: - равноправие сторон; - уважение и учет интересов сторон; - заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; - содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; - соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; - полномочность представителей сторон; - свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; - добровольность принятия сторонами на себя обязательств; - реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; - обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; - контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; - ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений. Органы гос. власти и органы МСУ являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных ФЗ. Система социального партнерства: - федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ; - межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ; - региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ; - отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях); - территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании; - локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.	

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»		Страница 26 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022		
	Формы социального партнерства: - коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений; - взаимных консультаций (переговоров); - участия работников, их представителей в управлении организацией; - участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.	
16. Коллективный договор: содержание, структура, порядок разработки проекта и его заключение.	Структуру коллективного договора стороны определяют самостоятельно. В структуру коллективного договора входят разделы об оплате труда, охране труда, о повышении квалификации, продолжительности рабочего времени и времени отдыха и его приложения - ст. 190 ТК РФ - Правила внутреннего трудового распорядка. Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать социально-трудовые отношения в организации. Эти условия определяют <u>права</u> и обязанности сторон и ответственность за их нарушение. Различают три вида условий коллективного договора: нормативные, обязательственные и организационные. Главное содержание коллективного договора - это нормативные, обязательственные положения. и информационные положения (они не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства, актов социального партнерства более высокого уровня (отраслевых, региональных) в той части, в какой они содержат общие нормы по вопросам регулирования труда, социально-экономических отношений, характерные и для работников данной организации. Стороны должны подписать коллективный договор в течение 3 месяцев со дня начала переговоров (ст. 40 ТК РФ). Процесс заключения коллективного договора содержит следующие этапы (ст. 36 ТК РФ). Работники или работодатель высылают другой стороне письменное предложение о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора. Для проведения переговоров формируется комиссия, которая должна выработать проект коллективного договора (ст. 42 ТК РФ). Если в процессе составления проекта коллективного договора у сторон возникли разногласия, по которым не достигнуто согласие, коллективный договор подписывается на согласованных условиях и одновременно составляется протокол разногласий. Согласованный сторонами проект коллективного договора подписывается представителями работников и работодателя. Регистрация коллективного договора в уполномоченном органе по труду.	
17. Коллективное соглашение: виды, содержание, структура, порядок разработки проекта соглашения и его заключения.	В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения. Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: - оплата труда; - условия и охрана труда; - режимы труда и отдыха; - развитие социального партнерства; - иные вопросы, определенные сторонами. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения. Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией.	

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»		Страница 27 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022		
18. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.	Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ). При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. В том случае если сведения не будут предоставлены, то может наступить административная ответственность, которая регламентирована ст. 5.29 КоАП РФ. Контроль осуществляется в несколько основных этапов: - уведомительная регистрация в компетентных органах по охране труда; - выявление наличия условий в коллективном договоре или соглашении, которые могут противоречить ТК РФ, а также ущемлять законные интересы и права работников; - направлениями участниками КД искового заявления о признании условий, прописанных в КД, недействительными.	
19. Понятие занятости и трудоустройства граждан в РФ.	Согласно ст.1 закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в РФ», занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. К незанятым гражданам относятся: - несовершеннолетние нетрудоспособные граждане; - пенсионеры; - трудоспособные граждане безработные, не желающие трудиться и ищущие работу. Трудоустройство – система мероприятий, которые проводят государственные органы и общественные организации с целью содействия населению в поиске и устройстве на работу. Данная система выступает гарантией права гражданина на труд.	
20. Понятие безработных граждан и их правовой статус	Правовой статус безработного, его права и обязанности закреплены в Законе «О занятости населения в РФ». Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. (ст.3 Закона о занятости) В качестве безработных регистрируются граждане, обратившиеся в ЦЗН с заявлением об оказании государственной услуги в сфере трудоустройства. Если в течение 11 дней гражданину не найдут подходящую работу, ему присвоят данный статус. Безработными могут быть признаны лишь граждане старше 16 лет. Безработный имеет право на: - выбор места работы путем прямого обращения к работодателю; - бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы занятости для выбора сферы деятельности, трудоустройства, возможности профессионального обучения; - бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости; - самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами территории РФ; - социальную поддержку в виде выплаты пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности; - выплаты стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению службы занятости; - предоставления возможности участия в общественных работах; - возмещения затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов занятости.	

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»		Страница 28 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022		
21. Социальные гарантии и компенсации граждан при утрате работы.	В соответствии со ст. 28 ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», государство гарантирует безработным выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного, и возможность участия в оплачиваемых общественных работах. Пособие по безработице – ежемесячная денежная выплата, назначаемая безработному гражданину в целях компенсации утраченного (отсутствующего) заработка и выплачиваемая при соблюдении определенных условий в определенный период времени. Социальную поддержку безработных граждан осуществляют центры занятости населения.	
22. Понятие трудового договора: стороны, виды стороны, содержание и срок вступления в силу.	В соответствии со ст. 56 ТК РФ трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. В соответствии со ст. 61 ТК РФ трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено ТК, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.	
23. Заключение трудового договора.	В соответствии со ст. 67 ТК РФ работодатель обязан оформлять трудовые отношения с работником в письменном виде. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю перечень документов (ст. 65 ТК РФ). Все договоры заключаются с соблюдением всех обязательных реквизитов и условий, предусмотренных статьями 57 ТК РФ, и заверяются подписями сторон. Заключение трудового договора предусматривает порядок его оформления: трудовой договор заключается в письменной форме; составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.	
24. Изменение трудового договора.	Изменения в ТД вносятся в соответствии с главой 12 ТК РФ (ст. 72-76). Изменение определенных сторонами условий трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, допускается только по соглашению сторон трудового договора, которое заключается в письменной форме. Основанием для изменений могут быть следующие обстоятельства: - Перевод - Изменение определенных условий труда - Отстранение от работы - Изменения, связанные со сменой собственника имущества организации	
25. Общие основания прекращения трудового договора.	Основания для расторжения трудового договора предусмотрены ст. 77 ТК РФ. Одним из них является заявление самого работника. Также инициатором увольнения может быть работодатель, в том числе в ситуации, когда работник совершил то или иное нарушение или проступок. Кроме того, прекращение трудовых отношений возможно независимо от желания сторон договора – например, в случае окончания срока его действия.	
26. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному	Ст. 80 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) возможно в любое время, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока	

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»		Страница 29 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022		
желанию).	начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Кроме того, в некоторых случаях работник имеет право на расторжение трудового договора без предупреждения работодателя заранее, если это связано с мобилизацией, военной обязанностью или переездом в другой город или страну. Статья 80 ТК РФ. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.	
27. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.	Ст. 81 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор в следующих случаях: 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем; 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера); 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей; 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей; 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; 12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации; 13) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Во всех случаях работодатель обязан предупредить соответствующих работников заранее о возможном расторжении трудового договора. Также он обязан выплатить работникам всех необходимых по закону выплат (например, компенсацию за неиспользованный отпуск, пособие по безработице и т.д.) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	
28. Расторжение трудового договора по инициативе	Ст. 61 ГК РФ ликвидация организации производится по двум основаниям: решению учредителей (участников) и по решению суда. В случае ликвидации организации расторжение трудового договора производится	

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»		Страница 30 из 51
Сеть\\baseserver\\SharedDocs:\\2017\\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\\ОПОП(спец) набор 2022		
работодателя в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата работников.	со всеми работниками без исключения. Работники в данном случае должны быть предупреждены не менее чем за два месяца. Предупреждение должно быть персональным и происходить под расписку. Если работник отказывается поставить подпись, то оформляется соответствующий акт об отказе. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. При сокращении численности или штата работников обязательно должна соблюдаться процедура. Её несоблюдение приведёт к признанию такого сокращения незаконным.	
29. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновным поведением работника.	Ст. 81 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается при наличии документов, которые доказывают проступок или нарушение работника. Процедура увольнения начинается с обоснования причин и уведомления работника о расторжении с ним трудового соглашения. Общий порядок расторжения регулирует ст.84.1 ТК РФ - работодатель обязан выполнить следующие условия: создать приказ о расторжении трудового договора с указанием оснований и соответствующих нормативных актов. В случае если работник материально ответственный, урегулировать с ним материальные претензии. Документ об урегулировании должен быть приложен к приказу. Ознакомить работника с приказом под личную роспись. На основании приказа записи об увольнении вносятся в личную карточку сотрудника и делается запись об увольнении в трудовую книжку с указанием статьи ТК, указанной в приказе. В день увольнения производится полный расчет с работником с учетом заработной платы, доплат, премий, компенсации за неиспользованный отпуск. Если по закону или условиям трудового договора, работнику полагается выходное пособие, оно также выплачивается в день увольнения.	
30. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.	Особенность увольнения по ст. 83 ТК РФ в том, что это не является желанием ни работника, ни работодателя, не требует заявления от работника, а от работодателя требуется достоверно установить все факты, связанные с обязанностью расторгнуть договор, и в случае прямого указания закона выполнить обязанность по предоставлению вакансий. При этом выходное пособие при увольнении по основаниям, указанным в ст. 83 ТК РФ, предусмотрено ст. 178 ТК РФ в трех случаях, в остальных — только если предусмотрено локальным актом компании или трудовым договором. Основания которые перечислены в ст.38 ТК РФ можно разделить на 2 типа: по воле 3-й стороны - пункты с 1 по 5 и с 8 по 13 (чаще всего суда) и из-за посторонних факторов - пункты 6 и 7. Отличительными чертами увольнения по этим причинам являются: - необходимость их документального подтверждения; - ненужность заявления работника об увольнении; - обязательность попытки трудоустройства подлежащего увольнению по пп. 2, 8–10, 13 ст. 83 работника на иную должность (при его согласии); - необходимость выплаты 2-недельного выходного пособия (ст. 178 ТК РФ) при увольнении по пп. 1, 2, 5 ст. 83; - отсутствие необходимости в удержании излишне выплаченных отпускных (ст. 137 ТК РФ) при увольнении по пп. 1, 2, 5–7 ст. 83; - отсутствие ответственности за несвоевременную выдачу трудовой книжки (ст. 84.1 ТК РФ) при увольнении по п. 4 ст. 83.	
31. Понятие рабочего времени и его виды.	Рабочее время – это периоды времени, в течение которых работник обязан выполнять свои трудовые функции, и некоторые иные периоды, предусмотренные законом. К иным периодам, входящим в рабочее время, хотя фактически работник не выполняет свои трудовые функции относятся: - выполнение подготовительно-заключительных мероприятий; - подготовка рабочего места; - получение материалов и инструментов; - уборка рабочего стола; - простой не по вине работника;	

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»		Страница 31 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022		
	специальные перерывы для обогрева и отдыха; дополнительные перерывы женщинам для кормления ребенка и т.д. Рабочее время может быть классифицировано по основаниям продолжительности на: рабочее время нормальной продолжительности; Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю – это максимум, который распространяется на работников любых работодателей, касается постоянных и временных работников, лиц, трудящихся 5 или 6 дней в неделю. рабочее время сокращенной продолжительности; Сокращенная продолжительность рабочего времени предусмотрена ст. 192 ТК РФ для отдельных категорий работников, нуждающихся в особой защите	
32. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника или работодателя.	По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства, а так же в порядке внешнего совместительства, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными ФЗ, она не может превышать 4 ч в день и 16 ч в неделю. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. О производстве сверхурочных работ издается приказ, в котором оговариваются причины, по которым они необходимы, категории работников, привлекаемых к работам. Работник должен быть с ним ознакомлен под роспись. Не является сверхурочной работа сверх установленной продолжительности рабочего времени для лиц с ненормированным рабочим днем, работающих по совместительству или в режиме гибкого рабочего времени. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ. Этот перечень не является исчерпывающим. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение 2 дней подряд и 120 ч в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.	
33. Режим рабочего времени и порядок его установления.	Режим рабочего времени - это распределение нормы рабочего времени в пределах определенного календарного периода. Большинство предприятий, учреждений и организаций функционируют в режиме пятидневной или шестидневной рабочей недели, но исходя из требований производственного процесса может, например, устанавливаться непрерывный режим работы организации в несколько смен – работник будет работать по сменному режиму. Согласно ст. 100 ТК РФ: В зависимости от организации работы предприятия или учреждения может вводиться разделение рабочего дня на части (если интенсивность работы в течение дня неоднородна), вахтовый режим рабочего времени и т.п. При любом режиме работы в обязательном порядке должна соблюдаться норма рабочего времени - не более 40 часов в неделю. Режим рабочего времени устанавливается работодателем. Работодатель должен установить режим рабочего времени, который предусматривает: продолжительность рабочей недели (пятидневка, шестидневка, выходные по скользящему графику, неполная рабочая неделя)	

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 32 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022	

	продолжительность ежедневной работы (смены) время начала и окончания работы время перерывов в работе число смен в сутки чередование рабочих и нерабочих дней.
34. Учет рабочего времени.	Учет рабочего времени — это методика подсчета часов, которые сотрудник фактически посвятил своим рабочим обязанностям. Сведения вносятся в табель, который законодательство обязывает вести каждое предприятие независимо от его размера. Законом также устанавливается две обязательных формы для табелей. Это Т -12, если документ будет заполняться вручную. В автоматических программах ведётся форма Т13.
35. Понятие и виды времени отдыха.	Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска
36. Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни.	В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов. (ст 108 ТК РФ) Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. (ст 111 ТК РФ) Нерабочими праздничными днями являются: 1-8 Января, 23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня, 4 ноября. (ст 112 ТК РФ)
37. Ежегодные оплачиваемые отпуска: основные и дополнительные.	Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Помимо основного ежегодного оплачиваемого отпуска ТК РФ предусматривает ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для ряда категорий работников: 1) занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; 2) имеющих особый характер работы; 3) с ненормированным рабочим днем; 4) работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах где установлены районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате; в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.
38. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.	Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: - женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; - работникам в возрасте до восемнадцати лет; - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными <u>законами</u>. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 33 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\ОПОП(спец) набор 2022	

	оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.
39. Реализация права на отпуск при увольнении работника.	Ст. 127 ТК РФ. Реализация права на отпуск при увольнении работника. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.
40. Отпуска без сохранения заработной платы.	Ст. 128 ТК РФ предусматривает, что по уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.
41. Понятие заработной платы, формы оплаты труда, государственные гарантии по оплате труда работников.	Ст. 129 ТК РФ. Основные понятия и определения Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). ТК РФ Статья 131. Формы оплаты труда Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством РФ о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте. В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от начисленной месячной заработной платы. Выплата заработной платы в бонусах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается. Статья 130 ТК РФ. Основные гос. гарантии по оплате труда работников В систему основных гос. гарантий по оплате труда работников включаются: величина МРОТ в РФ; меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»		Страница 34 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022		
	заработной платы; ограничение оплаты труда в натуральной форме; обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами; ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями; сроки и очередность выплаты заработной платы.	
42. Правовое регулирование нормирования труда.	Правовое регулирование нормирования труда осуществляется на государственном и муниципальном уровнях через законы, постановления и приказы органов власти, коллективные договоры, трудовые договоры и другие НПА. Основными законодательными актами, регулирующими нормирование труда являются: - Конституция РФ; - Общепризнанные международные документы в области прав работников; - Трудовой кодекс РФ; - Постановление Правительства РФ от 11.11.2002 N 804 "О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда"; - Приказ Минтруда России от 31.05.2013 N 235 "Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда"; - Приказ Минтруда России от 30.09.2013 N 504 "Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях"; - Положения о нормировании труда в учреждениях; - Межотраслевые, отраслевые нормы труда, разработанные и утвержденные в порядке, установленном Правительством РФ; - Локальные нормы труда, утверждение директорами учреждений по согласованию с председателем совета трудового коллектива. ТК РФ устанавливает требования к организации труда, методы исчисления рабочего времени, установление оптимальной продолжительности рабочего дня и недели, нормирование рабочих процессов и др. Кроме того, организация труда должна соответствовать государственным стандартам и техническим условиям на безопасность труда. Помимо ТК РФ, правовое регулирование нормирования труда осуществляется на местах работы, где принимаются коллективные договоры и локальные нормативные акты, которые могут расширять права работников, установленные федеральными законами.	
43. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.	Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Основная цель гарантий – сохранение ЗП сотрудника при его отсутствии на работе. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. Главная функция компенсаций – возмещение фактически имеющихся расходов. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях (ст. 165 ТК): - при направлении в служебные командировки; - при переезде на работу в другую местность; - при исполнении государственных или общественных обязанностей; - при совмещении работы с обучением; - при вынужденном прекращении работы не по вине работника; - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; - в некоторых случаях прекращения трудового договора; - в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при	

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»		Страница 35 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022		
	увольнении работника; - в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей).	
44. Понятие и содержание дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка, порядок их утверждения.	Дисциплина труда — это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Правила внутреннего трудового распорядка — локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя. "Правила внутреннего трудового распорядка должны вывешиваться в организации на видном месте для всеобщего обозрения. Кроме того, на работодателя возложена обязанность ознакомить работника при приеме на работу с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ)."	
45. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения	В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания (например, предупреждение о неполном служебном соответствии. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания согласно ТК РФ возможно в следующих случаях: 1) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание 2) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, а именно: — прогул (отсутствия на работе без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня) 3)— появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения); 4) — разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей ;5)— совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий 6) — нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;	
46. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора и обязанность	Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. В трудовом законодательстве устанавливаются следующие виды материальной ответственности : — материальная ответственность работодателя перед работником; — материальная ответственность работника перед работодателем.	

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»		Страница 36 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022		
возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.	В отличие от норм гражданского права трудовым законодательством установлены определенные ограничения пределов взыскиваемого ущерба с работника — в виде общего правила в размере месячного заработка. Общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора — двусторонняя материальная ответственность участников трудового правоотношения; — наступление ответственности в результате нарушения обязанностей по трудовому договору; — наличие виновного деяния (действий либо бездействия) стороны трудового правоотношения; — наличие ущерба у одной из сторон; — причинная связь между деянием и причинением ущерба."	
47. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю	Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, наступает в случае установления совокупности следующих условий (оснований): а) наличие прямого действительного ущерба; б) противоправность поведения работника; в) причинная связь между противоправным поведением работника и наличием ущерба; г) вина работника в причинении ущерба. Частью 1 ст. 238 ТК РФ установлена обязанность работника возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат." "нии ущерба. На работодателя возлагается обязанность проведения проверки для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Согласно ст. 233 ТК РФ материальный ущерб, который причинен работодателю, может быть возмещен только при противоправном поведении — действии или бездействии работника. Противоправным признается такое поведение работника, при котором он не выполняет своих трудовых обязанностей или выполняет их ненадлежащим образом. Бездействие признается противоправным, если указанными выше актами на стороны трудового договора (или на одну из них) возложена обязанность совершения определенных действий, которую та или иная сторона не выполнила	
48. Правовое регулирование охраны труда, основные понятия и направления государственной политики в области охраны труда.	ТкРФ определяет охрану труда как систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются: — обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников; — принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ в области охраны труда, — государственное управление охраной труда;"	
49. Обязанности работника в области охраны труда.	На предприятии каждый сотрудник обязан: - выполнять требования охраны труда; - использовать средства индивидуальной и коллективной защиты; - обучаться безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при травмах; - немедленно извещать руководителя об опасных ситуациях, несчастных случаях на производстве и об ухудшении состояния своего здоровья;	

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»		Страница 37 из 51
Сеть\\baseserver\\SharedDocs:\\2017\\uch met_ УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/ОПОП(спец) набор 2022		
	- проходить обязательные медосмотры	
50. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и их учет	В целях расследования, учета, выявления причин несчастных случаев законодатель предусматривает обязанность их расследования для работодателя с составлением соответствующих актов. Статья 227 ТК РФ предписывает проведение расследования и учета несчастных случаев, происшедших с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах. При этом такими лицами являются работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором; обучающиеся, проходящие производственную практику. О каждом несчастном случае составляется акт установленной формы Н-1 и Н-1 ПС. Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме. По окончании расследования государственный инспектор труда составляет заключение и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем (его представителем). Также он имеет право обязать работодателя составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. При этом прежний акт признается на основании решения.	
51. Федеральная инспекция труда: система органов, принципы их действия, основные задачи и правовой статус государственных инспекторов труда	Федеральная инспекция труда — единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов Принципы деятельности и задачи федеральной инспекции труда. Деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности. Основными задачами федеральной инспекции труда являются обеспечение: — соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда; — соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; — работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; — доведения до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права."	
52. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.	Защита профсоюзами трудовых прав работников — это способ защиты трудовых прав, основанный на объединении граждан в профсоюзы, которые призваны отстаивать их интересы перед работодателями, местным самоуправлением, государством. Профсоюзы имеют право на контроль за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, они имеют право требовать устранения выявленных нарушений.	

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»		Страница 38 из 51
Сеть\\baseserver\\SharedDocs:\\2017\\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\\ОПОП(спец) набор 2022		
53. Коллективные трудовые споры: основные понятия по Трудовому кодексу 2001 г.. Примирительные процедуры по урегулированию разногласий между работниками и работодателями	Коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работниками (и представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров (соглашений), а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. Разрешение спора начинается с примирительной комиссии. Основная задача примирительной комиссии — оказание помощи сторонам коллективного трудового спора в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога с соблюдением принципа равноправия сторон Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены данным решением. Примирительная комиссия представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый представителями работодателя (работодателей) и работников. В ее состав входят лишь представители сторон. Принципом формирования примирительной комиссии является равноправие сторон.	
54. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников установлены ст. 252 ТК РФ и обусловлены: 1) характером и условиями труда; 2) психофизиологическими особенностями организма; 3) природно-климатическими условиями; 4) наличием семейных обязанностей; 5) другими основаниями. Указанные особенности устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.	
55. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.	Под "совместительством" понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Основные критерии работы по совместительству 1) заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено ФЗ. 2) работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы (внутренне совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство); 3) в трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством; Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). Оплата производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.	
56. Особенности регулирования труда руководителя организации.	С руководителем организации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон. Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации	

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»		Страница 39 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022		
	(проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое). Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации. Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ, трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим дополнительным основаниям: 1) в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве); 2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.	
57. Особенности регулирования труда педагогических работников.	1. Сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. 2. ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого в зависимости от должности составляет от 42 до 56 календарных дней. 3. Работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и уставом образовательного учреждения 4. Трудовые договоры на замещение должностей научно - педагогических работников в высшем учебном заведении могут быть как на неопределенный срок, так и срочные. 5. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника, а также переводу на соответствующую должность должно предшествовать избрание по конкурсу. 6. Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.	
58. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.	
59. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда.	Субъекты международного трудового права - это участники международно-правового регулирования труда, обладающие международными правами и обязанностями, которые они осуществляют на основе международных правовых актов. Источниками международного трудового права или международно-правового регулирования труда являются акты ООН и МОТ, устанавливающие международные стандарты по регулированию труда. Важнейшие из них — декларации, пакты, конвенции ООН, закрепляющие некоторые принципы правового регулирования труда и основные трудовые права. Большое внимание ООН уделяет социально-трудовым вопросам.	
60. Международная Организация Труда: структура, порядок нормативной деятельности и содержание	Основным субъектом международно-правового регулирования труда в настоящее время является Международная организация труда (МОТ). От других международных организаций МОТ отличается одной важной особенностью: представители трудящихся и предпринимателей участвуют в определении ее политики на равных правах с представителями правительств. Международная организация труда занимается следующими проблемами: • разрабатывает международную политику и программы, направленные на	

конвенций и рекомендаций МОТ	улучшение условий труда и жизни трудящихся, на повышение возможностей занятости и поддержку основных прав человека; • принимает международные трудовые нормы, служащие основой для осуществления данной политики; • проводит широкую программу международного технического сотрудничества для оказания помощи правительствам в эффективном проведении в жизнь этой политики; • содействует общему и профессиональному образованию, ведет исследовательскую и издательскую работу, что способствует выполнению ее программ. Конвенции МОТ – акты, разрабатываемые и применяемые Генеральной Конференцией МОТ, возлагающие на ратифицировавшие их государства определенные обязательства. Конвенции являются юридическими документами, имеющими силу международного договора, правовой статус которого определяют порядок заключения, действия, изменения и прекращения международных обязательств, условия их действительности.
------------------------------	--

Оцениваемая компетенция	Показатель формирования компетенции	Тема	Содержание оценочного средства (перечень вопросов к зачету, экзамену)
ОПК-5 Способен профессионально толковать нормы права	ОПК-5 31 ОПК-5 У1	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права	1. Понятие трудового права и его место в общей системе Российского права. 2. Предмет и метод трудового права. 3. Система трудового права России. 4. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
ПК-10 – способен эффективно осуществлять профессиональную деятельность, обеспечивая защиту прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства, защиту частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности	ОПК-5 31 ОПК-5 У1	Тема 2. Источники трудового права	5. Источники трудового права. 6. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц. 7. Классификация источников трудового права
	ПК-10 ПК-10 31 ПК-10 32	Тема 3. Субъекты трудового права	8. Понятие, виды субъектов трудового права и их общая характеристика их правового статуса. 9. Понятие трудового правоотношения, его элементы и основания возникновения трудовых отношений. 10. Виды правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми, и особенности их правового регулирования. 11. Основные права и обязанности работника. 12. Основные права и обязанности работодателя. 13. Права и обязанности работодателя и работников по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников. 14. Ученический договор: понятие, содержание, срок, форма, права и обязанности сторон
	ОПК-5 31, ОПК-5 У1, ОПК-5 В1	Тема 4. Социальное партнерство, правовое положение профсоюзов в сфере труда	15. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, система и формы социального партнерства. 16. Коллективный договор: содержание, структура, порядок разработки проекта и его заключение.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 41 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022	

Оцениваемая компетенция	Показатель формирования компетенции	Тема	Содержание оценочного средства (перечень вопросов к зачету, экзамену)
и			17. Коллективное соглашение: виды, содержание, структура, порядок разработки проекта соглашения и его заключения. 18. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения
	ПК-10 31, 32 ПК-10 У1 ПК-10 В1, ПК-10 В2	Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	19. Понятие занятости и трудоустройства граждан в РФ. 20. Понятие безработных граждан и их правовой статус 21. Социальные гарантии и компенсации граждан при утрате работы.
	ОПК-5 31, ОПК-5 У1 ОПК-5 В1	Тема 6. Трудовой договор	22. Понятие трудового договора: стороны, виды стороны, содержание и срок вступления в силу. 23. Заключение трудового договора. 24. Изменение трудового договора. 25. Общие основания прекращения трудового договора. 26. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). 27. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. 28. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата работников. 29. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновным поведением работника. 30. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
	ПК-10 У1 ПК-10 В1, В2	Тема 7. Рабочее время и время отдыха	31. Понятие рабочего времени и его виды. 32. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника или работодателя. 33. Режим рабочего времени и порядок его установления. 34. Учет рабочего времени. 35. Понятие и виды времени отдыха. 36. Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни. 37. Ежегодные оплачиваемые отпуска: основные и дополнительные. 38. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. 39. Реализация права на отпуск при увольнении работника. 40. Отпуска без сохранения заработной платы
	ПК-10 31, 32 ПК-10 У1	Тема 8. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации	41. Понятие заработной платы, формы оплаты труда, государственные гарантии по оплате труда работников. 42. Правовое регулирование нормирования труда.

Оцениваемая компетенция	Показатель и формирования компетенции	Тема	Содержание оценочного средства (перечень вопросов к зачету, экзамену)
	ПК-10 B1,B2		43. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций
	ОПК-5 31, ОПК-5 У1, ОПК-5 B1	Тема 9. Дисциплина труда	44. Понятие и содержание дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка, порядок их утверждения. 45. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения
	ПК-10 31, 32 ПК-10 У1 ПК-10 B1,B2	Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового договора	46. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора и обязанность возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора. 47. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю
	ОПК-5 31 ОПК-5 У1 ОПК-5 B1	Тема 11. Охрана труда, надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда	48. Правовое регулирование охраны труда, основные понятия и направления государственной политики в области охраны труда. 49. Обязанности работника в области охраны труда. 50. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и их учет
	ПК-10 31, 32 ПК-10 У1 ПК-10 B1,B2	Тема 12. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры	51. Федеральная инспекция труда: система органов, принципы их действия, основные задачи и правовой статус государственных инспекторов труда. 52. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. 53. Коллективные трудовые споры: основные понятия по Трудовому кодексу 2001 г. Примирительные процедуры по урегулированию разногласий между работниками и работодателями
	ОПК-5 31 ОПК-5 У1 ОПК-5 B1	Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	54. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. 55. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. 56. Особенности регулирования труда руководителя организации. 57. Особенности регулирования труда педагогических работников.
	ПК-10 31, 32 ПК-10 У1 ПК-10 B1,B2	Тема 14. Государственное обязательное социальное страхование	58. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
	ОПК-5 31 ОПК-5 У1 ОПК-5 B1	Тема 15. Международно-правовое регулирование труда	59. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда. 60. Международная Организация Труда: структура, порядок нормативной деятельности и содержание конвенций и рекомендаций МОТ

Практико-ориентированные задания

Задание	Решение
Задание 1. Синицына работала в детских яслях в должности медицинской сестры. Заведующая издала распоряжение о привлечении Синицыной к уборке здания детского сада после ремонта. Синицына отказалась выполнить распоряжение заведующей, сославшись на то, что она не уборщица и в ее обязанности это не входит. Заведующая издала приказ, в котором объявила выговор Синицыной за невыполнение ее распоряжения. Имеется ли дисциплинарный проступок в действиях Синицыной?	Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), за исключением (ст. 72.2 ТК- случаи катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий). Таким образом, заведующая не могла привлекать Синицыну к уборке здания, если это не предусмотрено её трудовым договором. Дисциплинарный проступок - неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей по вине работника. За это работодатель вправе применить одно из трех дисциплинарных взысканий: замечание, выговор или увольнение. В действиях Синицыной дисциплинарного проступка нет, поскольку уборка здания не входила в её трудовые обязанности.
Задание 2. Ч. при приеме на работу установили трехмесячный срок испытания. По истечении двух месяцев его уволили в связи с не удовлетворительными результатами испытания. Свое увольнение он посчитал незаконным, поскольку его уволили до истечения установленного для него срока испытания и поэтому он не смог себя проявить. Приказ работодателя об увольнении Ч. обжаловал в суд. Дайте юридическую аргументацию решения суда.	При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (71 ТК). Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. Таким образом, гражданина Ч. уволили на законных основаниях, если предупредили его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Он может обжаловать решение в суд, но суд не сможет удовлетворить его жалобу, поскольку в обосновании Ч. использует тот факт, что увольнение было незаконным, поскольку его уволили до истечения установленного для него срока испытания. А по закону работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор.
Задание 3. Директор издал приказ о досрочном отзыве Лосева из отпуска в связи с производственной необходимостью. Лосев не вышел на работу и был уволен за прогул. Лосев обжаловал увольнение в суд. Какое решение должен вынести суд?	Только по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК). Именно отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Соответственно, суд должен признать увольнение незаконным, так как не было согласия работника.
Задание 4. Тимофеева, работающая по совместительству, обратилась к работодателю с заявлением предоставления ей ежегодного отпуска, поскольку у нее	Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Но если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК). Соответственно, данный отказ работодателя неправомерен, тк. отпуск может быть предоставлен авансом.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 44 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022	

наступило время отпуска по основной работе. Работодатель в предоставлении отпуска отказал на том основании, что она проработала в организации всего три месяца. Правомерен ли отказ работодателя?	
Задание 5. Гражданину Морозову, имевшему регистрацию в г. Сургут, отказали в трудоустройстве в г. Тюмень по факту отсутствия тюменской регистрации. Морозов обжаловал отказ в суд, ссылаясь на то, что работодателем нарушен принцип равенства прав граждан. Правомерен ли отказ работодателя? Разрешите спор по существу.	В данной ситуации отказ работодателем в заключении ТД не является правомерным. В данном случае нарушается право граждан РФ на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное ст. 27 Конституцией РФ, Законом РФ от 25.06.1993 № 5242-1 гарантируется каждому гражданину РФ право на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах РФ, ст. 3 ТК установлен запрет на дискриминацию в сфере труда. Предполагается, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от места жительства и иных демографических и социальных признаков. Так же в силу ст. 64 ТК запрещается необоснованный отказ в заключении ТД. А именно в ч. 2 данной статьи закрепляется, что отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания не может служить основанием для отказа в его заключении. Т.о., отказ работодателя в приеме на работу только на основании отсутствия регистрации гр.Морозова по месту жительства противоречит законодательству и может быть оспорен в суде.
Задание 6. В соответствии с приказом руководителя организации (ООО) работники организации могут раз в год в выходной день, определяемый руководителем организации, привлекаться для участия в субботнике, а именно производить уборку мусора с территории организации, посадку цветов, мытье окон и т.п. Участие в субботнике является общественной нагрузкой и не оплачивается. Правомерно ли применение подобного приказа? Может ли привлечение к участию в подобном субботнике быть признано принудительным трудом?	Применение подобного приказа не является законным. Согласно ст.60 ТК от работника не могут требовать выполнения тех работ, которые соответствующим образом не включены в договор между ним и работодателем. В ст. 113 ТК закреплено, что привлечь работника к работе в выходной день возможно лишь с его письменного согласия. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд. В ст. 153 ТК указывается, что оплата труда в выходной день производится не менее чем в двойном размере. Данная правила распространяются и на так называемые «субботники», формулировка которых не содержится в нормативно-правовых актах. Исходя из этого можно утверждать, что данный приказ, изданный организацией, является незаконным. В соответствии со ст. 4 ТК привлечение работника к участию в подобном субботнике будет считаться принудительными работами, если он будет привлечён к нему под угрозой применения какого-либо наказания. Работник имеет право отказаться от участия в субботнике.
Задание 7. В связи с отсутствием в организации отдела кадров, на бухгалтера приказом директора возложены дополнительные обязанности по составлению приказов по кадрам и ведению трудовых книжек без какой-либо доплаты. Должен ли в подобной ситуации работодатель доплачивать работнику за	Согласно ст. 60 ТК запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ. Поскольку работа по ведению трудовых книжек возложена на бухгалтера вне связи с данными исключениями, а трудовой договор и должностная инструкция не предусматривают обязанности по ведению трудовых книжек, то работодатель обязан оплачивать ее в согласованном с работником размере. В ч. 1 и 4 ст. 4 ТК РФ определено, что принудительный труд запрещен; исключения составляют: работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе; работа, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»		Страница 45 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022		
выполнение обязанностей, не предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией?	порядке, установленном федеральными конституционными законами; работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части; работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров. Как следует из вопроса, руководителем организации во исполнение п. 45 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225, был издан приказ (распоряжение) о назначении работника специально уполномоченным лицом, ответственным за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек. Если в указанном приказе (распоряжении) не указано, что работа по ведению трудовых книжек осуществляется в свободное от основной работы время, то по умолчанию содержащееся в нем распоряжение следует трактовать как поручение работнику выполнения дополнительной работы на условиях совмещения (согласно ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату). Такой приказ (распоряжение) <i>дает работнику право требовать дополнительной оплаты</i> за совмещение должности бухгалтера с должностью инспектора по кадрам в объеме, согласованном в приказе (распоряжении), и оформления трудовых отношений в порядке, изложенном в ст. 60.2 ТК РФ. Если же в указанном приказе (распоряжении) указано, что обязанности по ведению трудовых книжек выполняются бухгалтером в свободное от основной работы время, то это дает работнику право требовать оформления трудовых отношений по должности инспектора по кадрам по совместительству (ст. ст. 60.1, 282 - 287 ТК РФ).	
Задание 8. Свиридов, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя, занимается торгово-закупочной деятельностью и хочет взять на постоянную работу кассира. В налоговой инспекции Свиридову сказали, что кассир должен зарегистрироваться в качестве предпринимателя. Правомерно ли это требование налоговой инспекции? Как нужно оформить отношения между предпринимателем Свиридовым и кассиром?	Отношения между предпринимателем Свиридовым и кассиром могут быть оформлены трудовым договором в соответствии с требованиями ст. 15 ТК РФ. Что касается необходимости регистрации кассира в качестве индивидуального предпринимателя, то в соответствии со ст. 23 ГК РФ такая регистрация необходима лишь в случае осуществления гражданином предпринимательской деятельности. Выполнение трудовых обязанностей на основании трудового договора не является предпринимательской деятельностью. Т.о. у кассира, заключившего с Свиридовым трудовой договор, нет необходимости регистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя. Требование налоговой инспекции неправомерно.	
Задание 9. Морозов заключил трудовой договор о работе на Крайнем Севере в качестве бурильщика сроком на 3 года. Проработав 2 года он подал заявление об увольнении по собственному	Срочный трудовой договор допустим, однако вне зависимости от того, что срок договора не истек согласно ст. 80 ТК РФ работник все равно имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Таким образом, требования Морозова об увольнении по собственному	

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»		Страница 46 из 51
Сеть\\baseserver\\SharedDocs:\\2017\\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\\ОПОП(спец) набор 2022		
желанию. Правомерно ли требование об увольнении по собственному желанию?	желанию правомерны.	
Задание 10. Медестра Зубова отказалась выйти на работу в период очередного отпуска и в связи с этим была уволена за прогул. Считая увольнение неправильным, Зубова обратилась в суд с заявлением о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Что следует считать прогулом? Какое решение примет суд?	Прогулом признается отсутствие работника без уважительных причин на работе в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также на рабочем месте - более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Нахождение в отпуске без сохранения заработной платы с устного одобрения работодателя, если работником процедура ухода в отпуск была соблюдена, но работодатель не оформил его предоставление является уважительной причиной отсутствия на рабочем месте на основании письма Роструда от 04.12.2020. Т.о., суд должен удовлетворить требования Зубовой и обязать работодателя восстановить ее на работе	
Задание 11. У работников организации неоднократно пропадали личные вещи. Проведя самостоятельное расследование они пришли к выводу, что возможно вещи похищает Тихомиров. В заявлении на имя директора работники указали, что отказываются работать с преступником и просят срочно его уволить. По настоянию работников Тихомиров был уволен за совершение по месту работы хищения чужого имущества. Тихомиров обжаловал увольнение в суд и подал заявление о привлечении инициаторов увольнения к ответственности за клевету. В каком порядке устанавливается факт совершения по месту работы хищения чужого имущества? Какое решение примет суд?	1. При обнаружении хищения работодатель обязан оформить документ, в котором должен быть зафиксирован факт хищения работником чужого имущества на работе. 2. Работодатель должен обратиться с заявлением о выявленном факте хищения в правоохранительные органы, чтобы в дальнейшем по итогам расследования и рассмотрения дела в суде получить приговор (постановление) суда в отношении работника, совершившего хищение. 3. Работодатель обязан затребовать у работника письменные объяснения до издания приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности. 4. В связи с совершением дисциплинарного правонарушения работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения и об увольнении. В приказе (распоряжении) необходимо указать, что работник увольняется за хищение чужого имущества по месту работы согласно пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В качестве основания должны быть указаны реквизиты приговора суда или постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.	
Задание 12. После окончания смены бригада слесарей отправилась по домам. Но на территории завода слесарь Прокопьев Р.К. поскользнулся и сломал ногу. Предприятие выплатило Прокопьеву только пособие по временной нетрудоспособности. Законно ли его требование к предприятию об оплате лечения в связи с получением производственной травмы?	В соответствии с ТК РФ ст. 227 Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету К несчастным случаям на производстве относятся различные травмы, полученные: - в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни; - при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного	

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»		Страница 47 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022		
	транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора. Исходя из вышесказанного, травма Прокопьева является производственной травмой вследствие несчастного случая на производстве. В соответствии с ТК РФ ст. 184 Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. А значит требование Прокопьева к предприятию об оплате лечения в связи с получением производственной травмы является законным и соответствуют трудовому кодексу.	
Задание 13. Минаеву в текущем году исполняется 60 лет. Коллектив организации, где он работает, хочет поздравить его с юбилейной датой и преподнести подарок. В связи с этим председатель профсоюзного комитета обратился к начальнику отдела кадров и попросил назвать число и месяц его рождения. Начальник отдела кадров отказал в просьбе, сославшись на то, что персональные данные работника оглашению не подлежат. Дайте правовую оценку возникшей ситуации.	В соответствии Со ст. 88 ТК РФ. Передача персональных данных работника При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования: - не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК или иными ФЗ; - не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия; - разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций; - передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК или иными ФЗ, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций. Исходя из вышесказанного в соответствии с ТК работодатель обязан обеспечивать конфиденциальность персональных данных работника и не раскрывать их без его согласия, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. работники имеют право на неприкосновенность личной жизни, а также на защиту персональных данных. Данные о дате рождения являются персональными данными работника и могут быть оглашены только с его согласия, либо в случае, предусмотренном законом. Следовательно, начальник отдела кадров действовал правильно, отказав профсоюзному комитету в раскрытии персональных данных Минаева без его согласия. Таким образом, начальник отдела кадров не нарушает никаких норм трудового законодательства РФ, отклонив запрос председателя профсоюзного комитета.	
Задание 14. Бригада слесарей-ремонтников в течение нескольких дней оставалась работать после окончания смены, чтобы своевременно выполнить плановое задание, от чего зависела их премия. При получении заработной платы они обнаружили, что сверхурочная работа им не оплачена. В бухгалтерии предприятия работникам пояснили, что приказ о привлечении слесарей-	Работники требуют оплаты сверхурочной работы (абз. 1 ст. 99 ТК)- это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. В данном случае работа выполнялась по инициативе самих сотрудников, стремившихся выполнить установленный работодателем план, необходимый лишь для получения премии и не влияющий на размер ежемесячной заработной платы. Поэтому, исходя из норм трудового законодательства, можно сделать вывод о правомерности суждений работниц бухгалтерии, говорящих об отсутствии оснований признания работы сверхурочной.	

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 48 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch met_ УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022	

ремонтников к сверхурочным работам не издавался, работали они после окончания смены по собственной инициативе, поэтому оснований для признания работы сверхурочной нет. Кто прав?	
Задание 15. На проходной молокозавода была задержана кладовщица цеха жировой продукции Сливкина с тремя банками майонеза в сумочке. В объяснительной записке она утверждала, что майонез купила в магазине по дороге на работу. Однако директор завода уволил Сливкину за попытку хищения продукции по подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Женщина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда, вызванного формулировкой основания увольнения. Какое решение должен вынести суд?	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по подп. "г" п. 6 части первой статьи 81 ТК РФ, суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях. В связи с тем, что вина Сливкиной не установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, суд должен признать увольнение незаконным и удовлетворить иск в полном объеме.
Задание 16. Черенков 10 апреля был принят на временную работу с указанием срока – 2 месяца. 12 мая он подал заявление об увольнении по собственному желанию. 16 мая Черенков не вышел на работу. Руководитель отказался удовлетворять его заявление и потребовал продолжения работы. Черенков к работе не приступил и потребовал выдать ему трудовую книжку и произвести расчет. 18 мая был издан приказ об увольнении Черенкова за прогул без уважительных причин. Правильны ли действия работодателя?	Труд временных работников регулируется ТК РФ (ст. 292), работник, заключивший трудовой договор на срок до 2 месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за 3 календарных дня о досрочном расторжении трудового договора. Согласно ст. 81 ТК РФ, работник имеет право на увольнение по собственному желанию, если он уведомил об этом работодателя не менее чем за две недели. Работодатель вправе отказаться от увольнения работника только в случаях, предусмотренных ТК РФ или коллективным договором. Ст. 80 ТК РФ, работник вправе прекратить работу по собственному желанию, уведомив об этом работодателя не менее чем за две недели, если иное не предусмотрено ТК РФ, иными ФЗ, коллективным договором, соглашением между работником и работодателем. Приказ об увольнении Черенкова за прогул без уважительных причин был издан после того, как работник уже подал заявление об увольнении. Действия работодателя не являются правильными, так как работник подал заявление об увольнении по собственному желанию, и работодатель не имел права отказываться удовлетворять это заявление.
Задание 17. Попов был принят на должность экономиста в ООО «Алмаз». В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации его должность была включена в перечень	Ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ) - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 49 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022	

должностей работников с ненормированным рабочим днем. В течение года Попов ни разу не привлекался к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени. Имеет ли Попов право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день?	Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой). Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ), продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее 3 календарных дней. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных гос.учреждениях нормативными правовыми актами Правительства РФ, в гос.учреждениях субъекта РФ нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта РФ, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Попов имеет право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, поскольку его должность была включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
Задание 18. 15 ноября 2017 года Баглюк была принята оператором котельной, а 15 апреля в связи с окончанием отопительного сезона была уволена по п. 2 ст. 77 ТК РФ (истечение срока трудового договора). Полагается ли ей отпуск или денежная компенсация за неиспользованный отпуск?	При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.
Задание 19. Молотков был принят на работу в банк главным бухгалтером. В период его работы налоговая инспекция неоднократно возвращала документы, указывая на недоработки главного бухгалтера. Молоткову провели аттестацию, понизили в категории и предложили работать заместителем главного бухгалтера. Работник от перевода отказался и был уволен по п.3 ст.81 ТК (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации). Молотков обжаловал увольнение в суд, указав на тот факт, что в должностной инструкции содержится требование о том, что должность главного	Обоснование Молоткова о соответствии его требованиям должностной инструкции, а именно части, где прописаны требования к уровню образования, стажа и т.д. не исключают его ответственности за некачественное выполнение своих трудовых обязанностей. Перед тем, как подписать трудовой договор, работник знакомится с должностной инструкцией, внутренним распорядком организации и подписывает эти документы (ст. 68 ТК РФ). В случае систематических ошибок при трудовой деятельности работодатель имеет право провести аттестацию. На основании результатов аттестации работодатель имеет право уволить сотрудника согласно п.3 ст.81 ТК РФ. Также стоит отметить, что в соответствии с Приказом Роструда от 11.11.2022 N 253 "Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства" работодатель обязан до расторжения трудового договора предложить работнику, не соответствующему занимаемой должности, другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять. При этом работодатель должен предложить работнику как все вакантные должности или работу, соответствующую его квалификации, так и все вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу. Соответственно, если должность заместителя главного бухгалтера была единственной вакантной должностью в банке, от которой Молотков отказался, то увольнения является правоммерным, так как были соблюдены все требования законодательства.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 50 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022	

бухгалтера может занимать лицо, имеющее высшее экономическое образование и не менее 10 лет работавшее по специальности. Этим критериям он соответствует. Правомерно ли увольнение работника?	
Задание 20. Коммерческая организация в трудовых договорах со своими работниками предусматривает условие, что работник в случае досрочного расторжения трудового договора по собственной инициативе, во-первых, выплачивает работодателю неустойку в размере 50 тыс. руб., во-вторых, не вправе устраиваться на работу в организацию с аналогичным профилем работы. Оцените правомерность таких условий.	Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иными ФЗ (ч.1 ст. 80 ТК РФ). Т.о., если работодатель пропишет условие о том, что работник должен выплатить неустойку за «досрочное» увольнение, то это будет противоречить трудовому законодательству. Следовательно это будет нарушением ст.57 ТК РФ, а именно ухудшением положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством. Условие, при котором работник не может устраиваться на работу в организацию, с аналогичным профилем работы нарушает прежде всего п.1 ст.37 Конституции РФ, которая провозглашает, что: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.». Также в данном пункте усматривается нарушение ст. 2 ТК РФ, в которой предусматривается «свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности».

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 51 из 51
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\!ОПОП(спец) набор 2022	

Лист учета изменений

Нижний колонтитул оценочных материалов содержит указания на номер и дату версии документа (Например, Версия 1.0 от 03.2022 г.).

Актуализация (непосредственное внесение изменений) текста (части текста) на любой из страниц оценочных материалов осуществляется путем замены всей страницы. Соответственно изменяется номер и дата версии соответствующей страницы.

Информация о внесении изменений (замене листов) вносится в Таблицу учета изменений. Дата последней версии характеризует современность всего документа.

Выпуск новой редакции документа взамен предыдущей осуществляется при накоплении изменений более 20 % от объема общего содержания документа.

Таблица учета изменений

Стр.	Дата последней версии	№ и дата документа, регламентирующего внесение изменений	Дата внесения изменений	Подпись исполнителя