ГПОУ ЯО Ярославский градостроительный колледж

УТВЕРЖДАЮ
Зам. директора по УВР
_____ И.Н. Кулезнева
«____» _____ 20__ г.

КОМПЛЕКТ
КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ ЗАДАНИЙ
по дисциплине
«Трудовое право»

для специальности
40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»

по программе углубленной и базовой подготовки

для гуманитарного профиля

Номер экземпляра: _____

Место хранения: _____

Ярославль, 20__ г.

Лист согласования

ГПОУ ЯО Ярославский градостроительный колледж

КОМПЛЕКТ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ ЗАДАНИЙ
по дисциплине
Трудовое право

СОГЛАСОВАНО:

кафедра СГДиП **Руководитель кафедры**

« __» _____ 20__ г.	Протокол № 1	_____ подпись	Залевская Е.Н. Фамилия И.О.
« __ » _____ 201_ г.	Протокол № _	_____ подпись	_____ Фамилия И.О.
« __ » _____ 201_ г.	Протокол № _	_____ подпись	_____ Фамилия И.О.

Разработчики:

Султанов С.И., преподаватель ГПОУ ЯО Ярославский градостроительный колледж

Эксперты:

_____ _____ _____
(место работы) (занимаемая должность) (инициалы, фамилия)

_____ _____ _____
(место работы) (занимаемая должность) (инициалы, фамилия)

Комплект контрольно-оценочных заданий разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных заданий 4
2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке 4
3. Оценка освоения учебной дисциплины 7
   3.1. Формы и методы оценивания 7
   3.2. Типовые задания для оценки освоения учебной дисциплины 11
4. Контрольно-оценочные материалы для промежуточной аттестации по учебной дисциплине 19
5. Приложения. Задания для оценки освоения дисциплины

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств

В результате освоения учебной дисциплины «Трудовое право» обучающийся должен обладать предусмотренными ФГОС по специальности СПО 40.02.01 Право и организация социального обеспечения по программам углубленной и базовой подготовки следующими умениями, знаниями, которые формируют профессиональные компетенции (ПК) и общими компетенциями (ОК)*:*

ПК 1.1 Анализировать практические ситуации, устанавливать признаки правонарушений и правильно их квалифицировать, давать им юридическую оценку, используя периодические и специальные издания, справочную литературу, информационные справочно-правовые системы.
ПК 1.2 Предпринимать необходимые меры к восстановлению нарушенных прав, свобод и законных интересов граждан.
ПК 1.3 Составлять заявления, запросы, отзывы, проекты ответов на них, процессуальные документы с использованием информационных справочно-правовых систем.
В результате освоения дисциплины должны формироваться общие компетенции (ОК):
ОК 1 Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
ОК 2 Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
ОК 3 Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность
ОК 4 Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
ОК 5 Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
ОК 6 Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.
ОК 7 Соблюдать деловой этикет, культуру и психологические основы общения, нормы и правила поведения

Формой аттестации по учебной дисциплине является - **экзамен**

2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

2.1. В результате аттестации по учебной дисциплине осуществляется комплексная проверка следующих умений и знаний, а также динамика формирования общих компетенций:

Таблица 1.1

Результаты обучения: умения, знания и общие компетенции *(желательно сгруппировать и проверять комплексно, сгруппировать умения и общие компетенции)*	**Показатели оценки результата** *Следует сформулировать показатели Раскрывается содержание работы*	**Форма контроля и оценивания** *Заполняется в соответствии с разделом 4 РП*
Уметь: У.1. Применять на практике нормы Конституции Российской Федерации и нормы трудового законодательства. ОК.1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии. ОК.8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации. ОК.9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.	Определять собственную позицию по отношению к явлениям современной жизни, исходя из исторической обусловленности. Анализировать актуальную информацию о социальных объектах выявляя их общие черты и различия; устанавливать соответствия между существен-ными чертами и признаками изученных социальных явлений и обществоведческими терминами и понятиями.	Устный опрос, письменное тестирование, контрольная работа, практические задания, активность на занятиях, защита рефератов и докладов. Составление таблиц и схем.
У2. Анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Рассматривать события и явления с точки зрения человека и общества, определять и	Устный опрос, письменное тестирование
ОК.4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития. ОК 5. Использовать	аргументировано представлять собственное отношение к дискуссионным проблемам обществознания при выполнении контрольных заданий. Осуществлять поиск социальной информации, представленной в	контрольная работа, практические задания, активность на занятиях, защита

информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности.	знаковых системах (текст, схема, таблица, диаграмма, аудиовизуальный ряд); извлекать из неадаптированных оригинальных текстов (правовых, научно-популярных, публицистических и др.) знания по заданным темам; систематизировать, анализировать, обобщать неупорядоченную социальную информацию; различать в ней факты, мнения, аргументы, выводы.	рефератов и докладов. Составление таблиц и схем.
У 3. Анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров. ОК 3. Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях.	Умение вникнуть в суть решаемых разногласии, определить позицию сторон. Определить нормативную базу для урегулирования трудовых споров. Углубление теоретических знаний в результате поиска личностных позиций, оценок и мнений, умение сопоставлять, сравнивать факты и события, оценивать с позиции сегодняшнего дня.	Устный опрос, письменное тестирование, контрольная работа, практические задания, активность на занятиях, защита рефератов и докладов. Составление таблиц и схем.
У 4. Анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество. ОК 6. Работать в коллективе, команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами.	Умение соотносить свои действия с планируемыми результатами, осуществлять контроль своей деятельности в процессе достижения результата, определять способы действий в рамках предложенных условий и требований, корректировать свои действия в соответствии с изменяющейся ситуацией; рациональность выбора алгоритма выполнения учебных и творческих заданий; умение аргументировано высказывать собственное мнение и составить структуру беседы, при подготовке сообщений, докладов, презентаций, творческих работ по дисциплине; умение осознанно использовать речевые средства в соответствии с задачей коммуникации для выражения своих чувств, мыслей и потребностей, планирования и регуляции своей деятельности; владение устной и письменной речью. Контроль собственных учебных действий и самостоятельность в постановке творческих задач; умение ставить	Устный опрос, письменное тестирование, контрольная работа, практические задания, активность на занятиях, защита рефератов и докладов. Составление таблиц и схем.

	цель, раскрывающую тему задания или творческой работы, формулировать задачи, отражающие путь достижения цели; умение формулировать вопросы по изучаемой теме, оценивать ответ одногрупников; конструктивность взаимодействия и овладение умением вести диалог, распределять функции и роли в процессе выполнения коллективной творческой работы;	
Знать:		
З.1. Нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве.	Глубину усвоения и логичность изложения теоретического материала по дисциплине: демонстрировать знания нормативно-правовых актов, регулирующие общественные отношения в трудовом праве.	письменный контроль, тестирование, решение задач.
З.2. Содержание российского трудового права.	Знать специфику и содержание российского трудового права, предмета и метода, функции, задачи, цели трудового законодательства.	устный опрос, тестирование, решение задач.
З.3. Права и обязанности работников и работодателей.	Знать содержание и назначение важнейших правовых и законодательных актов, виды социальных норм и санкций, социальные роли человека в семье и трудовом коллективе. Права и обязанности работников и работодателей.	письменный контроль, тестирование, решение задач.
З.4. Порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров.	Применять требования трудового законодательства при заключении, прекращении и изменении трудовых договоров.	письменный контроль, тестирование, решение задач.
З.5. Виды трудовых договоров.	Виды, содержание и стороны трудовых договоров и их юридической ответственности. Порядок разрешения споров, возникших в процесс заключения.	письменный контроль, тестирование, решение задач.
З.6. Содержание трудовой дисциплины.	Порядок заключения трудовых договоров (на неопределенный срок и определенный срок). Возраст с которого осуществляется приём на работу. Документы, необходимые для заключения трудового договора.	письменный контроль, тестирование, решение задач.
З.7. Виды рабочего времени и времени отдыха.	Понятие, режим рабочего времени, его виды. Учёт рабоче-го времени. Время отдыха. Отпуска. Понятие,	письменный контроль, тестирование,

	виды отпусков. Порядок предостав- ления отпусков.	решение задач.
3.8. Формы и системы оплаты труда работников.	Система оплаты труда. Порядок и условия выплаты заработной платы.Удержания из заработной платы работника. Сроки и место выплаты заработной платы.	письменный контроль, тестирование, решение задач.
3.9. Основы охраны труда.	Нормативно-правовые акты по охране труда. Государственные нормативные требования охраны труда. Обязанности работника и работодателя в области охраны труда. Медицинские осмотры некото-рых категорий работников. Специальная оценка условий труда. Охрана труда женщин, молодёжи. Обеспечение прав работников на охрану труда.	письменный контроль, тестирование, решение задач.
3.10. Порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.	Понятие, виды и условия наступления материальной ответственности. Ограниченная и полная материальна ответст-венность. Порядок возмещения причинённого ущерба. Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работника. Индивидуальная и коллективная материальная ответственность. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.	письменный контроль, тестирование, решение задач.
3.11. Порядок разрешения трудовых споров.	Понятия и виды трудовых споров. Порядок рассмотрения трудовых споров в юрисдикционных органах. Защита трудовых прав и свобод, рассмотрение и разрешение трудовых споров, ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.	письменный контроль, тестирование, решение задач.

3.Оценка освоения учебной дисциплины

3.1. Формы и методы оценивания

Предметом оценки служат умения и знания, предусмотренные ФГОС СПО по дисциплине «Трудовое право», общие компетенции. При оценке знаний студентов предполагается обращать внимание на правильность, осознанность, логичность и доказательность в изложении материала, точность использования терминологии, самостоятельность ответа. Оценка знаний предполагает учёт индивидуальных особенностей студентов, дифференцированный подход к организации работы. Основным объектом оценки предметных результатов является способность к

решению учебно-познавательных и учебно-практических задач, основанных на изучаемом учебном материале.

Контроль и оценка осуществляются с использованием следующих форм и методов:

Текущий контроль:

- Устный и письменный опрос.
- Решение задач.
- Решение практических заданий.
- Экспертная оценка выполнения студентами творческих работ по самостоятельной внеаудиторной работе.

Рубежный контроль:

Итоговая аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена во 2 семестре.

Оценка образовательных результатов осуществляется по 5-ти бальной системе оценивания.

Критерии оценки устного ответа

Оценка «5» ставится в том случае, если ответ полный и правильный на основании изученного материала, материал изложен в определённой логической последовательности литературным языком.

Оценка «4» ставится, если ответ полный и правильный на основании изученного материала, материал изложен в определённой логической последовательности, при этом допущены 2-3 незначительных ошибки, исправленные по требованию учителя.

Оценка «3» ставится, если ответ полный, но при этом допущены 2-3 существенных ошибки, или ответ неполный, несвязный.

Оценка «2» ставится, если при ответе обнаружено полное непонимание основного материала или допущены существенные ошибки, которые учащийся не может исправить при наводящих вопросах учителя.

Критерии оценивания письменного ответа

При оценке письменного ответа необходимо выделить следующие элементы:

1. Представление собственной точки зрения (позиции, отношения) при раскрытии проблемы.
2. Раскрытие проблемы на теоретическом уровне (в связях и с обоснованиями) или без использования обществоведческих понятий в контексте ответа.
3. Аргументация своей позиции с опорой на судебную практику.

Оценка «5» ставится, если представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы. Проблема раскрыта на теоретическом уровне, в связях и с обоснованиями, с корректным использованием терминов и понятий в контексте ответа. Дана аргументация своего мнения с опорой на факты.

Оценка «4» ставится, если представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы. Проблема раскрыта с корректным использованием терминов и понятий в контексте ответа (теоретические связи и обоснования не присутствуют или явно не прослеживаются). Дана аргументация своего мнения с опорой на факты.

Оценка «3» ставится, если представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы. Проблема раскрыта при формальном

использовании терминов. Дана аргументация своего мнения с опорой на факты общественной жизни или личный социальный опыт.

Оценка «2» ставится, если представлена собственная позиция по поднятой проблеме на бытовом уровне без аргументации.

Использование и оценивание тестов

На занятиях предполагается использовать тестовые материалы для проверки домашнего задания и как инструмент формирования навыка самостоятельной работы с учебником и другими нормативно-правовые акты.

Тест используется с целью проверки домашнего задания, а так же ранее изученного материала. Тестирование проводится в начале урока и занимает не более ¼ части урока. Иногда работа с тестом даётся на весь урок.

В данном случае тест используется не как инструмент оценивания, а как инструмент формирования навыка самостоятельной работы с информацией (различными источниками).

Тесты даются каждому студенту в письменном виде. Задача студентов – найти правильный ответ.

Тесты оцениваются по пятибалльной системе («5», «4», «3», «2»). Обучающиеся должны усвоить, что задание должно быть выполненным не менее чем на 50 %.

Отметка «5» выставляется за 100% – 85% выполнения работы,

Отметка «4» выставляется за 84% – 68% выполнения работы,

Отметка «3» выставляется за 67% – 51% выполнения работы,

Отметка «2» выставляется за 50% и менее.

Контроль и оценка освоения учебной дисциплины по темам (разделам)

Таблица 2.2

Элемент учебной дисциплины	**Формы и методы контроля**					
	Текущий контроль		**Рубежный контроль**		**Промежуточная аттестация**	
	Форма контроля	**Проверяемые ОК, У, З**	**Форма контроля**	**Проверяемые ОК, У, З**	**Форма контроля**	**Проверяемые ОК,У, З**
Раздел 1			Контрольная работа	З1,З2,З3,З4,З5,З6 З7,З8,З9,З10,З11 У1,У2,У3,У4 ОК 1,2,4,5,6,8,9	Экзамен	З1,З2,З3,З4,З5,З6 З7,З8,З9,З10,З11 У1,У2,У3,У4 ОК 1,2,4,5,6,8,9
Тема 1.1.	Устный опрос Практическая работа № 1 Самостоятельная внеурочная работа №1.	З1,З2,З3,З4,З536,З7, З8,З9,З10,З11 У1,У2,У3,У4 ОК 1,2,4,5,6,8,9				
Тема 1.2.	Устный опрос. Практическая работа № 2 Самостоятельная внеурочная работа № 2.	З1,З2,З3,З4,З5,З637, З8,З9,З10,З11 У1,У2,У3,У4 ОК 1,2,4,5,6,8,9				
Тема 1.3.	Устный опрос Практическая работа № 3 Самостоятельная внеурочная работа № 3.	З1,З2,З3,З4,З5,З637, З8,З9,З10,З11 У1,У2,У3,У4 ОК 1,2,4,5,6,8,9				
Тема 1.4.	Устный опрос Практическая работа № 4,5	З1,З2,З3,З4,З5,З637, З8,З9,З10,З11				

	Самостоятельная внеурочная работа № 4,5	У1,У2,У3,У4 ОК 1,2,4,5,6,8,9				
Тема 1.5.	Устный опрос Практическая работа № 6 Самостоятельная внеурочная работа № 6.	З1,З2,З3,З4,З5,З6,З7 ,З8,З9,З10,З11 У1,У2,У3,У4 ОК 1,2,4,5,6,8,9				
Раздел 2.			Тестирование	З1,З2,З3,З4,З5,З6 , З7,З8,З9,З10,З11 У1, У2, У3 ОК2,1,9,4	Тестирование	З1,З2,З3,З4,З5,З6 , З7,З8,З9,З10,З11 У1,У2,У3,У4 ОК 1,2,4,5,6,8,9
Тема 2.1.	Устный опрос Практическая работа № 7,8 Самостоятельная внеурочная работа № 7,8.	З1,З2,З3,З4,З5,З637, З8,З9,З10,З11 У1,У2,У3,У4 ОК 1,2,4,5,6,8,9				
Тема 2.2	Устный опрос Практическая работа № 9,10,11 ,12 Самостоятельная внеурочная работа № 9,10,11,12,13.	З1,З2,З3,З4,З5,З637, З8,З9,З10,З11 У1,У2,У3,У4 ОК 1,2,4,5,6,8,9				
Тема 2.3.	Устный опрос Тестирование Практическая работа № 13,14 Самостоятельная внеурочная работа № 15,16.	З1,З2,З3,З4,З5,З637, З8,З9,З10,З11 У1,У2,У3,У4 ОК 1,2,4,5,6,8,9				
Тема 2.4.	Устный опрос Практическая работа № 15,16,17 Самостоятельная внеурочная работа № 17,18,19.	З1,З2,З3,З4,З5,З6,З7 ,З8,З9,З10,З11 У1,У2,У3,У4 ОК 1,2,4,5,6,8,9				
Тема 2.5.	Устный опрос	З1,З2,З3,З4,З5,З6,З7				

	Практическая работа № 18 Самостоятельная внеурочная работа № 20,21.	,38,39,310,311 У1,У2,У3,У4 ОК 1,2,4,5,6,8,9				
Тема 2.6.	Устный опрос Практическая работа № 22,23,24 Самостоятельная внеурочная работа № 11.	31,32,33,34,35,3637, 38,39,310,311 У1,У2,У3,У4 ОК 1,2,4,5,6,8,9				
Тема 2.7.	Устный опрос Практическая работа №22,23,24 Самостоятельная внеурочная работа № 25,26,27.	31,32,33,34,35,3637, 38,39,310,311 У1,У2,У3,У4 ОК 1,2,4,5,6,8,9				
Тема 2.8.	Устный опрос Практическая работа № 25,26 Самостоятельная внеурочная работа № 28,29,30.	31,32,33,34,35,3637, 38,39,310,311 У1,У2,У3,У4 ОК 1,2,4,5,6,8,9				
Тема 2.9.	Устный опрос Практическая работа № 27,28,29,30 Самостоятельная внеурочная работа № 31,32,33,34,35.	31,32,33,34,35,3637, 38,39,310,311 У1,У2,У3,У4 ОК 1,2,4,5,6,8,9				
Тема 2.10.	Устный опрос Практическая работа № Самостоятельная внеурочная работа № 36.	31,32,33,34,35,3637, 38,39,310,311 У1,У2,У3,У4 ОК 1,2,4,5,6,8,9				

3.2. Типовые задания для оценки освоения учебной дисциплины
(рубежный контроль)

3.2. Типовые задания для оценки освоения учебной дисциплины

3.2.1. Типовые задания для оценки знаний З1, З2, З3, З4, З5

Задания в тестовой форме (пример)

1.**Срок действия дисциплинарного взыскания:**
А. 1 год
Б. 3 года
В. 6 месяцев
Г. 2 недели
2.**Днем полного увольнения работника с работы считается:**
А. Последний день работы
Б. Следующий за последним днем работы
В. День выдачи трудовой книжки
Г. Следующий день, за днем выдачи трудовой книжки
3.**Определите, обязан ли работодатель, в случае увольнения работника по инициативе работодателя, выдавать работнику копию приказа:**
А. Обязан при любых обстоятельствах
Б. Не обязан.
В. Обязан, если требует работник
Г. Обязан, лишь с разрешения начальника отдела кадров
4.**Прогулом считается:**
А. Отсутствие на рабочем месте свыше 4х часов подряд
Б. Отсутствие на работе свыше 3х часов
В. Отсутствие на рабочем месте в течении дня
Г. Неявка на работу более 2х дней
5.**При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать:**
А. 7 часов
Б. 8 часов
В. 6 часов
Г. 5 часов
6.**Начало и окончание рабочего дня предусматривается:**
А. В законе Украины о коллективных договорах
Б. Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности
В. В уставе предприятия
Г. В постановлении Кабинета Министров
7.**Ночным считается рабочее время с:**
А. с20.00 до 8.00
Б. с18.00 до 6.00
В. с 22.00 до 6.00
Г. с 23.00 до 7.00
8.**Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет 34 часа в неделю :**
А. для учащихся, работающих в летние каникулы в возрасте 14-15 лет
Б. для пенсионеров
В. для инвалидов

Г. для работников в возрасте с 16-18 лет

9.**Какой документ является единственным свидетельством о трудовой деятельности работника.**

А. Трудовой договор

Б. Трудовая книжка

В. Приказ о приеме на работу

Г. Все выше указанные варианты

10.**К источникам трудового права относятся:**

А. Только нормативно - правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде

Б. Какие - либо нормативно-правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений.

В. Все нормативно - правовые акты, которые содержат нормы поведения работника

Г. Все нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда.

3.2.2. Типовые задания для оценки знаний У1, У2, У3, У4.

Рекомендуемые практические задания

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 1.

Проанализировать субъекты трудового права

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 2.

Проанализировать субъекты трудового права

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 3.

Дать определения следующим вопросам:

1.1 Понятие социального партнерства;

1.2 Значение социального партнерства;

1.3 Основные принципы социального партнерства;

1.4 Охарактеризуйте основную форму социального партнерства, призванную сопоставить, учесть и согласовать взаимные интересы собственника средств производства в лице нанимателя и занятых у него работников.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 4.

1.Дайте определения следующим вопросам:

1.1 Соглашения в трудовом праве;

1.2 Кто может быть сторонами соглашения?

1.3 Понятие коллективного договора;

1.4 Содержание коллективного договора;

1.5 Стороны коллективного договора и порядок его заключения.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 5.

Решите задачи по вариантам.

Вариант № 1.

Фомин работал по основному месту работы, средний заработок составлял 50 000 руб. В то же время работал в другой организации на условиях совместительства со средним з/п 5000 руб. С основного места работы уволился по соглашению сторон 12 декабря 2009 года, с работы по совместительству- 11 января 2011г. В службе занятости рассчитали пособие по безработице исходя из оклада, получаемого по совместительству, мотивируя это тем что после увольнения с основного места работы работа по совместительству стала основным местом работы и в расчет

берется именно средний з/п по последнему месту работы (5000).Правы ли сотрудники службы занятости? Есть ли какие либо документы, регулирующие подобные ситуации? Увольнение с работы по совместительству и принятие в эту же организацию как на основное место работы не было оформлено.

Вариант № 2.
При приеме на работу токарем гражданину Абрамяну в отделе кадров НАО «Метзавод» предложили подписать трудовой договор, в котором было указано, что Абрамян принимает на себя обязательство по первому требованию администрации выполнять сверхурочную работу за пределами своего рабочего дня, отпуск у него будет 15 календарных дней, а также он будет нести полную материальную ответственность за те станки, инструменты и материалы, с которыми будет работать. В графе о размере заработной платы стояло указание «Согласно Положению об оплате труда». На вопрос Абрамяна, сколько же он будет зарабатывать, ему сказали, что это будет около 8—10 тысяч. Соответствует ли закону подготовленный проект трудового договора с Абрамяном? Дайте мотивированный ответ.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 6.
Решите задачи по вариантам.

Вариант № 1.
Инженер Тихомиров 15 января подал в отдел кадров заявление об увольнении по собственному желанию с 1 февраля. 25 января он пришел в отдел кадров и заявил, что хочет забрать свое заявление, так как у него изменились обстоятельства, и он передумал увольняться. Однако отдать заявление ему отказались, сказав, что приказ об увольнении с 1 февраля уже издан, а на его место будет переведен инженер из другого отдела, где намечено сокращение штатов. Законны ли действия администрации в отношении Тихомирова? Дайте мотивированный ответ.

Вариант № 2.
Гражданка Синицына была принята на работу на завод лаборантом с испытательным сроком три месяца. Против установления ей испытания она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила Синицыной о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания. Синицына не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности. Может ли быть Синицына уволена с работы по результатам испытания?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 7.
Решите задачи по вариантам.

Вариант № 1.
В связи с изменением организационных и технологических условий труда, чтобы сохранить рабочие места и не допустить массового увольнения работников, работодатель ввел режим неполного рабочего дня сроком на шесть месяцев. Работникам, отказавшимся от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени, было предложено написать заявление на увольнение по собственному желанию. На основании конкретных правовых норм дайте аргументированную правовую оценку действий работодателя.

Вариант № 2.
Плисов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, оплате за вынужденный прогул и компенсации морального вреда. В исковом заявлении Плисов пояснил, что поступил на работу в

транспортную фирму инженером по организации перевозок по переводу (п.5 ст.77 ТК РФ) из НАО «Статус-плюс». Он рассчитывал на постоянную работу, но с ним заключили срочный трудовой договор на один год. По мнению Плисова работа носит постоянный характер, срочный договор он заключил потому, что боялся, что иначе вообще не получит этой работы. Представитель ответчика с иском не согласился и пояснил, что Плисов уволен в полном соответствии с законодательством, по окончании срока трудового договора. О срочном характере труда он был извещен, но, зная это условие, все-таки заключил срочный трудовой договор. Оцените ситуацию с позиции каждой стороны. Напишите проект решения суда по данному делу.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 8.
Выполните задание по вариантам.

Вариант № 1.
Составьте проект трудового договора между организацией ПАО «Ариэль» и Макаровым Сергеем Александровичем.

Вариант № 2.
Оформите приказ о зачислении в штат работников Чертыковцева Андрея Юрьевича в организация ПАО «Еврогрупп». Переводе и прекращении трудового договора данного работника.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 9.
Решите задачи по вариантам.

Вариант № 1.
Приказом по заводу водитель Ивушкин был уволен по собственному желанию. Ивушкин обратился с иском в суд о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что заявление об увольнении он не подавал. Представитель завода пояснил в суде, что Ивушкин, поссорившись со своим непосредственным начальником, пришел в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни он на работу не вышел, и был уволен. По данному факту Ивушкин разъяснил, что из-за конфликта на работе у него обострилась гипертоническая болезнь, он получил больничный лист, поэтому и не приходил на работу. Разрешите ситуацию по существу. Напишите проект решения суда по данному делу.

Вариант № 2.
Районный суд удовлетворил иск Иванова о восстановлении на работе. Иванов явился на предприятие и потребовал немедленно допустить его к работе. Однако начальник отдела кадров заявил, что решение суда обжаловано в областной суд и, пока тот не рассмотрел дело, Иванов не будет восстановлен на работе. Какими должны быть действия Иванова в данной ситуации? Каков порядок исполнения решений о восстановлении на работе? Дайте развернутый ответ.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 10.
Решите задачи по вариантам.

Вариант № 1.
В период с 31 мая по 31 августа в организации приостановлена работа по технологическим причинам. Данный период оформляется как время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя с выплатой работникам 2/3 тарифной ставки (оклада). Как правильно

оформить период простоя? Где должен находиться работник? Обязательно ли он должен находиться на рабочем месте?

Вариант № 2.
Рабочие сборочного участка Колосков и Стеблин в связи с поломкой погрузчика два дня не могли выполнять производственные задания. Приходя утром на работу и видя отсутствие необходимых деталей, они уходили в комнату отдыха, где смотрели телевизор и играли в домино. При получении заработной платы они обнаружили, что два рабочих дня им не оплачены, и обратились за разъяснением к адвокату. В роли адвоката дайте ответ Колоскову и Стеблину. Как оплачивается время простоя?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 11.
Выполнить задание по вариантам.

Вариант № 1.
Составить приказ для отдела АХЧ о предоставлении выходных дней в праздничные дни.

Вариант № 2.
Составить приказы о предоставлении основного оплачиваемого отпуска для работника фирмы НАО «Михаил» Зайцева Вячеслава Сергеевича и отпуска за счет средств работника.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 12
Решите задачи по вариантам.

Вариант № 1.
В организации происходит реструктуризация, в связи с чем около 50% работников отправили в простой с оплатой в размере двух третей оклада Простой был обозначен, как происшедший не по вине работников и не по вине работодателя. Далее планируется сокращение данных работников. Работники обратились к прокурору района с вопросами, изложенными в письменном заявлении. Каким образом должно рассчитываться ежемесячное пособие при увольнении работников в связи с сокращением численности (штата) работников? Они обеспокоены, что размер пособия будет рассчитываться, исходя из двух третей оклада которые уже выплачиваются работникам при простое на период четырех месяцев перед увольнением. Дайте развернутый ответ.

Вариант № 2.
АО «Финиш» заключило договор с гражданкой Шалаевой, согласно которому она предоставила часть своего жилого дома под магазин за определенную плату. Одновременно договором было обусловлено, что Шалаева обязуется убирать помещение, выделенное под магазин, за что организация будет выплачивать ей ежемесячно 2000 рублей. Спустя шесть месяцев Шалаева потребовала выплатить ей компенсацию за неиспользованный отпуск либо предоставить отпуск. Директор АО «Финиш» в удовлетворении этих требований отказал. Шалаева обратилась в суд за защитой своих прав. Какое решение должен вынести суд? В каких отношениях (трудовых или гражданско-правовых) находится Шалаева с АО«Финиш»? В чем заключаются основные отличия трудовых и гражданско-правовых отношений?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 13
Решите задачи по вариантам.

Вариант № 1.
Соловьеву в соответствии с трудовым договором установлен должностной оклад в размере 3500 руб., надбавка за особые условия труда — 400 руб., премия по результатам работы за месяц в зависимости от производственных показателей — до 50% должностного оклада. Соловьев отработал 9 рабочих дней при месячной норме в 21 день. При расчете заработной платы за месяц ему не была выплачена надбавка к должностному окладу и премия по результатам работы за месяц. Свое решение работодатель мотивировал тем, что Соловьев не полностью отработал месяц и соответственно не может претендовать на предусмотренные договором дополнительные выплаты. Считая, что работодатель не выполнил условия трудового договора, Соловьев обратился в государственную инспекцию труда за защитой нарушенных прав, объясняя несогласие с действиями работодателя отсутствием дополнительных условий для начисления надбавки к должностному окладу и премии по результатам работы за месяц. Какое решение должна принять инспекция труда по данному за явлению? Положены ли Соловьеву дополнительные выплаты, предусмотренные трудовым договором?

Вариант № 2.
Королева работает уборщицей в Управлении строймеханизации. Заработная плата Королевой составляет 1100 руб. в месяц. Королева в течение месяца брала отпуск без сохранения заработной платы 15 рабочих дней. Королевой была начислена заработная плата за отработанные 5 дней в размере 275 руб. (в данном месяце было 20 рабочих дней). Считая, что ей должна быть выплачена заработная плата не менее минимального месячного размера оплаты труда, она обратилась в КТС с заявлением.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 14
Решите задачи по вариантам.

Вариант № 1.
Технику Ветрову за успешное окончание института без отрыва от производства директором муниципального предприятия была объявлена благодарность. Узнав, что сведение об этом поощрении не было записано в трудовую книжку, Ветров обратился с соответствующей просьбой к начальнику отдела кадров, но тот отказался ее выполнить. Прав ли начальник отдела кадров?

Вариант № 2.
В марте инженеру государственного предприятия Шубину за отказ от поездки в командировку был объявлен выговор. Поскольку Шубин после этого случая нарушений трудовой дисциплины не до пускал и работал добросовестно, директор предприятия в феврале следующего года по согласованию с профкомом издал приказ о вы даче Шубину премии к 23 февраля. Каково ваше мнение по данному вопросу?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 15
Решите задачи по вариантам.

Вариант № 1.
Слесарь Павлов вследствие производственной необходимости приказом директора был переведен на другую работу сроком на 20 дней. Павлов от перевода отказался, за что ему был объявлен выговор. Однако Павлов продолжал отказываться, и ему был объявлен строгий

выговор. Павлов обратился с заявлением об отмене второго дисциплинарного взыскания, ссылаясь на нарушение порядка применения взысканий. Как должен быть решен данный спор?

Вариант № 2.
При проведении ревизии в бухгалтерии было установлено, что бухгалтер расчетной части Назарова два года назад допустила по небрежности в одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии директор предприятия через 2 месяца после ревизии объявил Назаровой выговор. Правильно ли наложено взыскание на Назарову?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 16
Решите задачи по вариантам.

Вариант № 1.
Свиридов в обеденный перерыв на рабочем месте распивал спиртные напитки. Мастер сделал ему замечание, но он не обратил на это внимание. В нетрезвом состоянии он работал вторую половину смены. На следующий день ему был объявлен выговор и понижена на 5% сумма полагающейся премии за прошлый месяц. Кроме того, был подготовлен приказ о снижении ему на два месяца квалификационного разряда. Правильно ли с ним поступили?

Вариант № 2.
Начальник цеховой лаборатории Гусицын за невыполнение без уважительных причин служебного задания приказом директора завода был уволен с работы. Гусицын обратился в суд. В ходе судебного разбирательства было установлено, что он 20 октября допустил нарушение своих должностных обязанностей, за что и был уволен с работы 29 ноября. Ко дню увольнения Гусицын дисциплинарных взысканий не имел. Каково будет решение суда?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 17
Решите задания по вариантам

Вариант № 1.
Составьте ученический договор

Вариант № 2.
Решите задачу.
Руководитель организации отказался принять на работу учеником электросварщика 16 летнего Кудрявцева по мотивам вредности условий труда. В то же время на завод был принят электросварщик второго разряда 17 летний Лавров, окончивший по этой специальности профессионально техническое училище. Правильно ли поступил работодатель?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 18
Решите задачи.

Задача № 1. Симаков работает на фрезеровочном станке по сдельным расценкам. Вся выполненная им за смену работа оказалась браком в связи с плохим качеством металла, используемого в заготовках. В каком порядке должна быть произведена оплата труда Симакова за работу в данном случае?

Задача № 2. Приговором районного народного суда Бармин был осужден к исправительным работам сроком на один год с удержанием 20% заработка. В бухгалтерии предприятия имелся

исполнительный лист, по которому с Бармина взыскивается 50% заработка на содержание троих детей. Как будут производиться указанные удержания из заработной платы Бармина?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 19
Решите задачи.

Задача № 1. Станочник Захаров, будучи в нетрезвом состоянии, вывел из строя станок во время работы, от которой он не был отстранен начальником цеха. Какую материальную ответственность за этот ущерб несет Захаров? Может ли за этот ущерб быть привлечен к материальной ответственности начальник цеха, который не отстранил Захарова от работы?

Задача № 2. Каменев по разовой доверенность получил для организации посылку с объявленной ценностью. По его вине эта посылка была утеряна. На каком основании и в каких пределах Каменев, работающий в этой организации, несет ответственность за возникший ущерб?

Задача № 3. Рабочий Кулаков получил спецодежду, установленный срок носки которой составляет два года. По небрежности Кулакова спецодежда пришла в полную негодность через шесть месяцев. Определите размер ущерба, причиненного предприятию. Укажите, на каком основании и в каком размере обязан возместить ущерб Кулаков?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 20
Дайте определения следующим вопросам:
1.1 Понятие охраны труда;
1.2 Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету;
1.3 Финансирование мероприятий по улучшению рабочих условий
1.4 Обеспечение прав работников на охрану труда

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 21
Решите задачи.

Задача № 1. После приватизации в строительной организации произошло сокращение штата управленческого аппарата, ликвидирован отдел охраны труда, в котором работали три человека. Руководство исходило из того, что достаточно контроля за охраной труда, осуществляемого комиссией по охране труда. Правомерно ли это решение?

Задача № 2. Рабочие ремонтного цеха Алимов и Сидоркин были направлены на один день в цех с вредными условиями труда, где все работники получали бесплатно молоко. Сидоркин был занят на ремонте оборудования цеха три часа, а Алимов —двенадцать час., включая четыре часа сверхурочной работы. Оба потребовали выдать им молоко: Сидоркин — 0,5 л, Алимов — 1 л. Последний мотивировал свое требование тем, что он проработал в цехе больше одной рабочей смены. Подлежат ли удовлетворению эти требования?

Задача № 3. Монтажницы Аксакова, Ильина и Гаврикова, имеющие детей в возрасте 11 месяцев, 3,5 года и 9 лет соответственно, отказались поехать в командировку в другой город для монтажа оборудования. Директор организации, ссылаясь на то, что в обязанности монтажниц по трудовому договору входят поездки в командировки, предложил им либо срочно выехать в командировку, либо уволиться с работы. Законно ли это требование?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 22
Решите задачи.

Задача № 1. Семенихин обратился в суд с иском о восстановлении его на работе, откуда он был уволен по соглашению сторон, и взыскании с него морального вреда. Суд оставил заявление Семенихина без движения, потребовав представить доказательства причинения ему морального вреда. Правомерно ли определение суда?

Задача № 2. Решением суда от 12 апреля 2015 г. Сомова была восстановлена на работе в должности уборщицы производственных помещений с 3 декабря 2014 г. Работодатель 13 апреля 2015 г. издал приказ о восстановлении Сомовой на работе, однако к работе ее не допустил. Сомова повтор но обратилась в суд с заявлением о восстановлении ее на работе. Суд отказал ей в принятии искового заявления, поскольку она обратилась с заявлением по спору между теми же сторонами и о том же предмете. Правомерно ли решение суда?

Задача № 3. Для рассмотрения коллективного трудового спора учителей школ г. Билибино было решено обратиться в трудовой арбитраж. По кандидатурам арбитров стороны спора не договорились. В каком порядке формируется трудовой арбитраж? Какова процедура рассмотрения споров трудовым арбитражем и юридическая сила принимаемых им рекомендаций?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 23
Составьте заявление в комиссию по трудовым спорам по вашему усмотрению.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 24
Выполните задание по вариантам.

Вариант № 1. Приказом по заводу водитель Ивушкин был уволен по собственному желанию. Ивушкин обратился с иском в суд о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что заявление об увольнении он не подавал. Представитель завода пояснил в суде, что Ивушкин, поссорившись со своим непосредственным начальником, пришел в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни он на работу не вышел, и был уволен. По данному факту Ивушкин разъяснил, что из-за конфликта на работе у него обострилась гипертоническая болезнь, он получил больничный лист, поэтому и не приходил на работу. Разрешите ситуацию по существу. Напишите проект решения суда по данному делу. Составьте исковое заявление в суд.

Вариант № 2. Решите задачу.
Совет трудового коллектива плавбазы принял решение начать забастовку в связи с длительной задержкой выплаты заработной платы, о чем известил директора плавбазы. Профком принял иное решение: от забастовки воздержаться и обратиться к смежникам с требованием выплатить долги плавбазы, из за чего она осталась без средств и не может рассчитаться с работниками за их труд. Кому принадлежит право на забастовку? В каком порядке и какие органы вправе решать вопрос о забастовке?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 25
Выполните задание по вариантам.

Вариант № 1. Решите задачу.
Профком, на которого собранием коллектива филиала мебельного комбината была возложена обязанность проведения забастовки, после переговоров с директором филиала приостановил начавшуюся забастовку с учетом его обещаний выполнить требования работников. Так как требования выполнены не были, профком принял решение о возобновлении забастовки и она была продолжена. Директор счел, что профком нарушил порядок объявления и проведения забастовки, и подготовил документы для обращения в суд с иском о признании забастовки незаконной. Какой орган полномочен возглавлять забастовку? Каковы его права и обязанности? Обосновано ли мнение директора?

Вариант № 2. Супруга слесаря Белкина обратилась к директору завода «Прогресс», где тот работал, и просила оказать воздействие на мужа, который пропивает почти всю заработную плату. Директор распорядился ежемесячно выдавать заработную плату Белкина его супруге. Узнав об этом, Белкин обратился в КТС (комиссия по трудовым спорам) завода с требованием отменить это распоряжение, так как в организации работает он, а не его супруга. Может ли быть ограничена трудовая дееспособность работника при вышеизложенных обстоятельствах? Составьте заявление в Государственную инспекцию труда.

4. Контрольно-оценочные материалы для промежуточной аттестации по учебной дисциплине

Предметом оценки освоения учебной дисциплины «Трудовое право» являются умения и знания.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена и включает в себя ответы на теоретические вопросы и выполнение студентами практического задания.

I. ПАСПОРТ

Назначение:
КОМ предназначен для контроля и оценки результатов освоения учебной дисциплины **«Трудовое право»** по специальности СПО 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Умения
У1. анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров
У2. анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений
У3. анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Знания
З 1. нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве
З 2. содержание российского трудового права
З 3. права и обязанности работников и работодателей
З 4. порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров
З 5. виды трудовых договоров
З 6. содержание трудовой дисциплины
З 7 .порядок разрешения трудовых споров
З 8. виды рабочего времени и времени отдыха
З 9. формы и системы оплаты труда работников
З 10. основы охраны труда
З 11. порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора

II. ЗАДАНИЕ ДЛЯ СТУДЕНТА НА ЭКЗАМЕН

Инструкция для обучающихся

Внимательно прочитайте задание. Время выполнения задания – 40минут

При подготовке устного ответа следите за логичностью изложения материала и полнотой раскрытия темы. При выполнении практического задания руководствуйтесь логикой и аргументированными доказательствами.

Типовое задание:

1. Понятие и предмет трудового права как отрасли права. Метод трудового права.
2. Международно-правовые источники трудового права.
3. Практическое задание.
   Водитель автотранспортного предприятия Цимбал был задержан работником ГАИ в свободное от работы время за управление собственным автомобилем в нетрезвом состоянии, за что был лишен права управления транспортными средствами сроком на 1 год. Может ли этот факт быть основанием для расторжения с Цимбалом трудового договора? Если да, то при каких условиях?

Контрольные вопросы по дисциплине

1. Понятие и предмет трудового права как отрасли права. Метод трудового права.
2. Система трудового права.
3. Цели и задачи трудового законодательства и функции трудового права.
4. Принципы трудового права Соотношение трудового права со смежными отраслями права.
5. Источники трудового права.
6. Система и особенности источников трудового права Российской Федерации.
7. Международно-правовые источники трудового права.
8. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.
9. Понятие и значение социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений. Принципы социального партнерства. Формы социального партнерства.
10. Стороны социального партнерства. Органы социального партнерства на федеральном, региональном, территориальном и локальном уровнях.
11. Коллективные переговоры – основная форма социального партнерства. Порядок ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.
12. Понятие, стороны, содержание коллективного договора. Порядок разработки проекта и принятия коллективного договора. Понятие и виды соглашений. Контроль за выполнением коллективного договора и соглашения.
13. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Порядок регистрации гражданина в качестве безработного.
14. Трудоустройство безработных граждан.
15. Права и социальные гарантии безработных.
16. Понятие и признаки трудового договора. Содержание трудового договора.
17. Виды трудовых договоров.
18. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора.
19. Испытание при приеме на работу.
20. Понятие изменения трудового договора. Перевод на другую работу. Понятие и общие основания прекращения трудового договора.
21. Понятие и виды рабочего времени.
22. Режим рабочего времени: понятие и виды.
23. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа. Ненормированный рабочий день.
24. Понятие и виды времени отдыха.
25. Понятие, виды и продолжительность отпусков.
26. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Дополнительные отпуска. Порядок предоставления отпусков. Досрочный отзыв из отпуска.
27. Централизованное, договорное и локальное правовое регулирование оплаты труда. Системы оплаты труда
28. Тарифная система оплаты труда. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников.
29. Оплата труда в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.
30. Государственные гарантии по оплате труда работников. Гарантийные выплаты и доплаты. Компенсационные выплаты.
31. Понятие дисциплины труда и внутреннего трудового распорядка.
32. Поощрения работников. Понятие и виды поощрений.

33. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работников. Дисциплинарные взыскания. Порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий.
34. Понятие профессиональной подготовки и переподготовки работников. Ученический договор.
35. Понятие и виды материальной ответственности.
36. Материальная ответственность работодателя перед работником.
37. Материальная ответственность работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника
38. Случаи, при которых работник несет полную материальную ответственность. Договор о полной материальной ответственности. Порядок взыскания ущерба.
39. Понятие и содержание охраны труда.
40. Правила охраны труда на вредных и опасных работах. Специальные нормы об охране труда отдельных категорий работников.
41. Организация охраны труда.
42. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
43. Особенности регулирования труда женщин. Особенности регулирования труда молодежи.
44. Особенности регулирования труда руководителя организации.
45. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
46. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
47. Особенности регулирования труда надомников.
48. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.
49. Понятие и виды государственного контроля и государственного надзора за соблюдением трудового законодательства. Основные отличия контроля от надзора.
50. Понятие защиты трудовых прав работника. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами

III. ПАКЕТ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

III а. УСЛОВИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ЭКЗАМЕНА

1. Задание выполняется в учебной аудитории.
2. Количество заданий не менее количества студентов в группе.
3. Задания выдаются случайным образом.
4. Результаты поиска заносятся в стандартные бланки.
5. Время выполнения задания – 40 мин.

Оценки выставляются в журнал учебных занятий и в зачетную книжку.

IIIб. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Вид и наименование работы	**Вид контроля**	**Критерии оценки**			
		«отлично»	**«хорошо»**	**«удовлетворительно»**	**«неудовлетворительно» или работа не засчитывается**
тестирование	Письменный контроль	отметка «5» выставляется за 100% – 85% выполнения	Отметка «4» выставляется за 84% – 68% выполнения	Отметка«3» выставляется за 67% – 51% выполнения	Отметка «2» выставляется за 50% и менее.

		работы.	работы.	работы.	
практическая работа.	устный/письменный контроль	1.Анализ выполнен грамотно, в полном объеме, отражает все пункты плана. 2.Сделаны аргументированные развернутые выводы. 3.Использована дополнительная литература. 4. Речь четкая, громкая.	1.Анализ выполнен в полном объеме, отражает все пункты плана. 2.Выводы недостаточно аргументированы, имеются неточности. 3. Использована дополнительная литература. 4. Речь четкая, громкая.	1.Анализ выполнен не в полном объеме. 2. Сделанные выводы неточны, слабо аргументированы либо противоречивы. 3.Дополнительная литература не использована. 4.Речь тихая, неуверенная.	Объем работы составляет менее 50%.
Самостоятельная внеаудиторная работа	устный/ письмен-ный контроль	1.Продемонстрировано глубокое понимание изучаемого материала. 2. Соблюдена полнота фактов излагаемого материала. 3. Соблюдена логичность в структуре ответа. 4.Продемонстрировано умение самостоятельно обобщать материал и делать выводы.	1.Продемонстрировано глубокое понимание изучаемого материала. 2. Соблюдена полнота фактов излагаемого материала. 3. Имеются недочеты в логике изложения материала при ответе. 4.Продемонстрировано умение самостоятельно обобщать материал и делать выводы.	1.Продемонстрировано неглубокое понимание изучаемого материала. 2. Изложены не все факты излагаемого материала. 3. Имеются нарушения в логике ответа. 4. Умение самостоятельно обобщать материал и делать выводы не продемонстрировано.	1. В ответе допущены грубые фактологические ошибки. 2. Студент не готов к ответу.

5. Приложения. Задания для оценки освоения дисциплины

5.1. Типовые задания для оценки знаний З1,З2,З3,З4,З5, умений У1,У2,У4,У3 ОК1,ОК2,ОК3,ОК4. Раздел 1, Тема 1. Предмет, метод и система трудового права. Родь и функции трудового права.

Дайте ответ на вопрос:

5.1.1 Устный опрос.

1. Первые законодательные ограничения использования труда детей и женщин как первоисточник трудового права России. Эволюция правового регулирования трудовых отношений. Нравственные (этические) начала трудового права.

2. Современное трудовое право как учебной дисциплины, отрасли права и науки. Тенденции развития трудового права.

3. Понятие функций права, их значение. Функции трудового права.

4. Предмет отрасли трудового права и особенности метода правового регулирования трудовых отношений. Понятийный аппарат трудового права.

5. Отграничение предмета трудового права от предмета смежных отраслей права. Проблема соотношения трудового и гражданского права.

6. Система трудового права и система законодательства о труде.

5.1.2. Самостоятельная работа

1. Составьте таблицу, в которой отражается отличие трудового отношения от отношений, складывающихся при выполнении работ и оказании услуг по гражданско-правовому договору.

Трудовое отношение	Договор об оказании услуг	Договор подряда

2. Составьте таблицу, в которой отражаются институты общей и особенной части трудового законодательства

Общая часть	Особенная часть

3. Разбейте группу на 3 подгруппы, каждая из которых разрабатывает и предлагает для утверждения другим группам нормативный акт, необходимый для улучшения социального положения (в сфере трудовых отношений):

1) студентов и молодежи до 25 лет;

2) беременных женщин и женщин, имеющих детей в малолетнем возрасте;

3) инвалидов.

В дискуссии задача других групп – опровергнуть необходимость принятия таких норм.

5.1.3 Практическая работа

Задача 1. 12 апреля Петренко устно договорился с Кацубой и Таджихамедовым о том, что они построят на его земельном участке большой трехэтажный жилой дом. Материалами стройку обеспечивал Петренко. Согласно договоренности Петренко выплачивал вознаграждение после выполнения строительства каждого этажа. Дом был построен Кацубой и Таджихамедовым 10 октября, после чего Петренко выплатил им последнюю сумму. Однако 23 октября Петренко был вызван к мировому судье, где ему был вручен иск Кацубы и Таджихамедова о понуждении к внесению записи в трудовую книжку и выплате компенсации за неиспользованный отпуск со ссылкой на статьи 66 и 127 Трудового кодекса РФ.

Каким законодательством регулируются отношения между Петренко, Кацубой и Таджихамедовым? Правомерны ли требования Кацубы и Таджихамедова? Разрешите спор.

Задача 2. Комитет по управлению имуществом г. Ижевска обратилось с иском к Петрову, директору муниципального унитарного предприятия «Последний путь», о взыскании убытков в виде упущенной выгоды. В иске было указано, что 13 мая в МУП «Последний путь» поступил факс за подписью Генерального директора ПАО«Колос-групп» Шутихина В.А. с предложением о заключении договора на постоянное обслуживание сотрудников предприятия, срок для ответа был установлен до 24.00 текущего дня. Однако в этот день Петров на работе отсутствовал в связи с днем рождения своей бабушки, Арины Радионовны, которой исполнилось 102 года, и в итоге договор на организацию похорон сотрудников ПАО «Колос-групп» заключен не был. Петров иск не признал, сославшись на ст. 238 Трудового кодекса РФ, согласно которой работник несет ответственность лишь за прямой действительный ущерб, упущенная выгода возмещению не подлежит. Кроме того, он присутствовал на праздновании 102 лет своей бабушки, где случайно вылил кисель на новый костюм главы муниципального образования Бумагина, что и послужило действительной причиной иска. В свою очередь представитель Комитета по управлению имуществом указал, что Петров приступил к выполнению работы на основании Распоряжения Главы администрации, трудовой договор с ним оформлен не был, в связи с чем он не является работником. Присутствие же на дне рождения не является уважительной причиной отсутствия на работе.

Каким законодательством, гражданским или трудовым, регулируются отношения руководителя муниципального предприятия? Какими нормами права следует руководствоваться при разрешении вопроса о материальной ответственности руководителя? Является ли по Вашему мнению причина отсутствия на работе в данном случае уважительной

Задача 3. Ректор университета издал распоряжение, в соответствии с которым всем абитуриентам, зачисленным в университет по итогам вступительных испытаний, надлежало в течение недели осуществлять работы по благоустройству университета. Студент Сидоров организовал митинг, на котором потребовал от ректора отменить незаконное, по его мнению, распоряжение ректора, в противном случае угрожая провести забастовку в соответствии со ст. 37 Конституции РФ.

В каких общественных отношениях находятся студенты и университет? Вправе ли студенты провести забастовку?

Задача 4. ПАО «Ярославский молочный завод» был создан путем акционирования, акции были распределены между работниками предприятия. Для того, чтобы акции не были проданы посторонним лицам, в Устав предприятия было включено положение о том, что работник, продавший акции, подлежит немедленному увольнению. Аналогичное положение было включено и в коллективный договор.

В ходе проведения ежегодного собрания акционеров в 2017 г. было выявлено, что Генеральный директор Лисицин продал принадлежащие ему акции авторитетному предпринимателю Околидзе. В связи с этим ряд акционеров обратилось в суд с иском о расторжении договора с Генеральным директором. В основании искового заявления они указали, что в соответствии со ст. 53 ГК РФ Генеральный директор является органом юридического лица, отношения между ним и акционерным обществом – гражданско-правовые, они урегулированы ФЗ «Об акционерных обществах». Поскольку Генеральным директором был нарушен Устав акционерного общества, они вправе требовать расторжения договора.

Разграничите гражданско-правовые и трудовые отношения, возникающие при выполнении работы в должности руководителя акционерного общества лицом, владеющим

акциями. Правомерно ли включение в Устав предприятия и коллективный договор указанных условий?

Задача 5. Определите, нормами какой отрасли права регулируются отношения:
1) адвоката, заключившего договор с предприятием на постоянное обслуживание;
2) участкового уполномоченного милиции;
3) осужденного, работающего в местах лишения свободы швеей-мотористом;
4) хоккеиста, выступающего за профессиональный клуб;
5) дьякона русской православной церкви.

Задача 6. Президент Зубков подписал Указ об отставке Правительства. Председатель распущенного Правительства Кизянов, считая свое увольнение незаконным, обратился в Басманный межмуниципальный суд с иском о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе. В иске он указал, что основания для расторжения трудового договора в соответствии со ст. 77 Трудового кодекса РФ должны быть предусмотрены федеральным законом. Кроме того, Президентом не соблюден порядок увольнения, предусмотренный ст. 84(1) Трудового кодекса РФ.

Выдвинете свои предложения о том, как должно отличаться правовое регулирования труда лиц, замещающих высшие государственные должности, от общего правового регулирования.

5.2. Типовые задания для оценки знаний З1,З2,З3,З4,З5, умений У1,У2,У4,У3 ОК1,ОК2,ОК3,ОК4. Раздел 1, Тема 2. Субъекты трудового права.

Дайте ответ на вопрос:

5.2.1 Устный опрос.

1. Понятие значение принципов трудового права. Виды принципов трудового права.
2. Нормативное закрепление принципов в трудовом законодательстве. Принципы правового регулирования.
3. Принцип свободы труда и его содержание в трудовом праве России. Проблема права на труд как принципа правового регулирования.
4. Правовое запрещение принудительного труда в России: история и современность.
5. Принцип запрета дискриминации в трудовых отношениях. Деловые качества работника.
6. Принцип единства и дифференциации трудовых отношений.

5.2.2 Самостоятельная работа

1. Проанализируйте содержание принципов трудового права и приведите примеры правовых норм, в которых эти принципы нашли свое отражение. Результаты отразите в таблице.

Принцип правового регулирования труда	Его краткая характеристика	Реализация данного принципа в действующем законодательстве

2. Разделите группу на две подгруппы, одна из которых будет обосновывать необходимость отмены ограничения применения труда женщин на подземных работах, доказывая дискриминационный характер запретов, а другая будет отстаивать необходимость сохранения таких ограничении ***(деловая игра)***.

5.2.3 Практическая работа

Задача 1. Найдите в действующем законодательстве:
- общеправовые принципы, относящиеся к трудовому праву;
- межотраслевые принципы, регулирующие трудовые отношения;
- конституционные принципы трудового права;
- отраслевые принципы трудового права;
- принципы отдельных институтов трудового права;

и дайте им краткую характеристику.

Задача 2. Ночной клуб «До зарницы!» разместил в местной газете объявление, в котором пригласил на работу барменов для работы в ночное время. С целью трудоустройства к администратору обратилось двое молодых людей, которые закончили специальные курсы и оба имели небольшой опыт работы барменом. Единственное различие между ними состояло в том, что один из них, Федор, был афророссиянином (имел черный цвет кожи), а второй, Степан, – уроженцем села Вавож со светлым цветом кожи. На работу был принят Федор. При этом администратор объяснил Степану, что преимущество было отдано Федору ввиду его темного цвета кожи.

Имела ли место дискриминация по признаку цвета кожи? Вправе ли Степан требовать устранения дискриминации в сфере труда и каким способом?

Задача 3. Является ли принудительным трудом:
1) призыв на военную службу;
2) невыплата заработной платы;
3) понижение в классном чине или звании;
4) направление студентов на уборку помещений учебного заведения;
5) дисциплинарный перевод.

В каких актах приводится понятие «принудительный труд»? При ответе на задачу используйте положения законодательства РФ и международно-правовых актов.

Задача 4. Петренко и Иванчук сначала вместе закончили школу, а после службы в Советской Армии поступи работать в Ижевский машиностроительный завод слесарем 5 разряда. В связи с сокращением численности работников (слесарей 5 разряда) Петренко был уволен на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а Иванчук оставлен на работе. Петренко обратился к начальнику цеха с требованием объяснить, почему при равной квалификации, производительности труда и стаже работы он был уволен, а Иванчук нет. Начальник цеха объяснил, что Иванчук является членом профсоюза, а Петренко два года назад вышел из профсоюза, заявив об его бесполезности. Уволить члена профсоюза сложней, поэтому для увольнения был выбран Петренко.

Была ли допущена дискриминация в сфере труда в отношении Петренко? Решите задачу, разделившись на две группы, одна из которых будет обосновывать наличие дискриминации, а другая – ее отсутствие **(деловая игра).**

Задача 5. Предложите модели правового регулирования, которые обеспечивали бы наиболее эффективное регулирование привлечения иностранных работников российскими работодателями, при этом не должно допускаться их дискриминации.

5.3. Типовые задания для оценки знаний З1,З2,З3,З4,З5, умений У1,У2,У4, У3 ОК1,ОК2,ОК3,ОК4. Раздел 1, Тема 3. Правоотношения в сфере трудового права.

Дайте ответ на вопрос:

5.3.1 Устный опрос.

1. Понятие, виды и особенности источников трудового права России.
2. Конституция РФ в системе источников трудового права. Влияние положений КРФ на развитие трудового законодательства.
3. Международно-правовые акты о труде как источники трудового права. Характеристика конвенций, рекомендаций МОТ ООН, актов СНГ, международных договоров.
4. Единство и дифференциация законодательства о труде.
5. Общая характеристика регионального законодательства.
6. Понятие, виды локальных нормативных актов и их значение в регулирование социально-трудовых отношений.
7. Трудовой договор, обычай, судебная практика в системе источников трудового права.

5.3.2 Самостоятельная работа

2. Проведите анализ бланкетных норм ТК РФ с указанием нормативных актов, к которым они отсылают (федеральный закон, указ Президента РФ, акт Правительства РФ или ведомства, коллективный договор или соглашение, локальный акт и т.п., с его полным наименованием, датой принятия и номером).

3. Укажите перечень статей, содержащих отсылки на локальные акты по следующей таблице.

№ п/п	Норма ТК РФ	Название локального акта	Порядок его принятия	Примечание

5.3.3. Практическое задание.

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

Задача 2. Являются ли источниками трудового права:

1) нормативные акты о труде Союза ССР;
2) Гражданский кодекс РФ;
3) акты профсоюзных органов;
4) приказы, распоряжения руководителя организации;
5) устав г. Ижевска;
6) акты судебных органов;
7) трудовой договор.

Обоснуйте свой ответ.

Задача 3. Найдите положения в ТК РФ, которые:

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

Задача 4. Приведите примеры общего и специального в правовом регулировании:

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

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

Задача 5. Серов поступил на работу для выполнения строительных работ на дому к своему дальнему родственнику Чирову. Проработав неделю, Серов попросил, чтобы Чиров заключил с ним трудовой договор, завел трудовую книжку и произвел двойную оплату за работу в выходные дни. Чиров отказался выполнить требования Серов, а по истечении двух дней, когда последний закончил кладку кафеля в ванной комнате, произвел с ним расчет и сказал, что больше в его помощи не нуждается. Серов обратился в суд, дополняя свои требования еще и восстановлением на прежней работе.

Решите дело.

Задача 6. К адвокату за разъяснениями о соответствии международно-правовым нормам обратились:

а) дворник Ромов, заработная плата которого ниже прожиточного минимума;

б) учительница Ванина, которой заработную плату выдали продуктами питания;

в) родители одной из школ, считая минимальный возраст в 14 лет для поступления на работу несовершеннолетних недопустимым;

г) группа женщин, которым отказали в приеме на работу на шахту;

д) украинец Кучин и беларус Лукин, которых уволили с работы, так как у них не было разрешения на работу в России.

При ответе следует сравнить положения конвенций МОТ, актов СНГ с нормами трудового законодательства РФ.

Задача 7. Приведите примеры, когда Пленум Верховного Суда РФ, разъясняя нормы трудового права, давал их расширительное или ограничительное толкование.

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

5.4. Типовые задания для оценки знаний З1,З2,З3,З4,З5, умений У1,У2,У4,У3 ОК1,ОК2,ОК3,ОК4. Раздел 1, Тема 4,5. Коллективные договора и соглашения. Соглашения: понятия, виды и содержание.

Дайте ответ на вопрос:

5.3.1 Устный опрос.

1. Понятие и классификация субъектов трудового права.

2. Работник как субъект трудового правоотношения. Характеристика трудовой правосубъектности работника. Право на заключение трудового договора и его юридическое значение.

3. Работодатель как субъект трудового права: понятие и общая характеристика. Классификация работодателей по российскому законодательству.

4. Юридическое лицо как работодатель, характеристика его правосубъектности. Обособленные структурные подразделения юридического лица: понятие и роль в трудовых отношениях.

5. Предприниматель, осуществляющий свою деятельность без образования юридического лица, как работодатель: особенности трудовой правосубъектности.

6. Особенности гражданина (физического лица), не являющегося предпринимателем, как работодателя.

7. Профессиональные союзы как специальный субъект трудового права. Общая характеристика правомочий профессиональных союзов, их структура. Первичная профсоюзная организация.

8. Органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде как субъекты трудового права.

5.4.2 Самостоятельная работа

1. Составьте таблицу, в которой отражены основания возникновения и прекращения трудовой правосубъектности гражданина (работника).

Основания возникновения трудовой правосубъектности	Основания прекращения трудовой правосубъектности

2. Составьте сравнительную таблицу трудовой правосубъектности работодателя - юридического лица и предпринимателя.

3. Путем свободной дискуссии обсудите, есть ли необходимость в признании трудового коллектива субъектом трудового права.

5.4.3 Практическое задание.

Задача 1. Иванов заключил трудовой договор о работе в качестве дворника ТСЖ «Прогресс». Через месяц после начала работы он заболел гриппом, в связи с чем по его просьбе работу выполнял его сын, двенадцатилетний Максим. Иванов проболел восемь дней. После выздоровления он продолжил работу. При получении заработной платы Иванов обнаружил, что заработную плату за дни болезни ему не начислили. Не согласившись с этим, он обратился с иском к ТСЖ «Прогресс» о взыскании заработной платы за восемь дней (время болезни). В исковом заявлении он указал, что, хотя и не выходил на работу в эти дни, работу за него выполнял его сын. В отзыве на исковое заявление представитель ТСЖ «Прогресс» указал, что в указанные дни Иванов на работу не выходил, листок нетрудоспособности для оплаты не предъявлял. Его сыну всего 12 лет, в связи с чем с ним не может быть заключен трудовой договор.

Допускается ли представительство в трудовых отношениях при выполнении трудовых отношений? Может ли быть допущено в работе лицо, не достигшее 16 лет, и в каких случаях? Каковы последствия фактического допуска к работе несовершеннолетнего, не достигшего 16 лет? Разрешите спор по существу.

Задача 2. Баталов двенадцать лет проработал главным инженером завода по производству штампованных изделий, расположенного в Ленинском районе г. Ярославля и входящего на правах обособленного структурного подразделения в ОАО «Ижевские мотоколяски», расположенного в Устиновском районе г. Ярославля. 12 января 2017 г. он получил извещение о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации. Обратившись в профсоюз, Баталов

узнал, что по решению Совета директоров ликвидируется завод по производству штампованных изделий, поскольку для акционерного общества экономически целесообразней закупать продукцию у другого завода. После увольнения по п. 1 ст. 81 ТК РФ Баталов обратился с иском к ПАО «Ярославские мотоколяски» о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе. В своем иске он указывал, что фактически работодатель не ликвидирован, ликвидировано лишь одно производство, в связи с чем увольнение является незаконным. В отзыве на исковое заявление представитель ПАО «Ярославские мотоколяски» указал, что трудовой договор был Баталовым заключен с Заводом по производству штампованных изделий, его директор действовал на основании Положения, в котором указано, что для работников завода работодателем является этот завод.

Что такое обособленное структурное подразделение? Может ли обособленное структурное подразделение выступать в качестве стороны в трудовом правоотношении? Разрешите спор.

Задача 3. Пенкин в декабре 2004 г. был избран сроком на 5 лет освобожденным председателем профкома «ЦУМ». Через три года, в декабре 2007 г. решением общего собрания членов профсоюзной организации «ЦУМ» Пенкин был освобожден от занимаемой должности в связи с безразличным отношением к вопросу о повышении оплаты труда работникам, председателем профкома был избран Моисеев. Пенкин обратился в суд с иском к профсоюзной организации о признании увольнения незаконным, восстановлении в должности. Он указал, что на собрании отсутствовал необходимый в соответствии с Уставом кворум (не менее двух третьих от всех членов профсоюза), в связи с чем заседание было незаконным. В отзыве на исковое заявление Моисеев просил суд производство по делу прекратить, поскольку профсоюзная организация не зарегистрирована в качестве юридического лица и не может быть ответчиком, а вознаграждение председателю выплачивается за счет взносов членов профсоюза.

Может ли профессиональный союз, не зарегистрированный в качестве юридического лица, выступать в качестве работодателя? Можно ли рассматривать руководителя первичной профсоюзной организации, не зарегистрированной в качестве юридического лица, работником? Является ли вознаграждение, выплачиваемое такой организацией, заработной платой? Каков статус первичной организации, не зарегистрированной в качестве юридического лица? Предложите варианты ответов на вопросы и решения задачи **(метод 6-6)**.

Задача 4. Мезина в январе 2010 г. была избрана директором Института космических коммуникаций Удмуртского государственного университета сроком на пять лет. В январе 2014 г. на юбилейных торжествах, посвященных ее шестидесятилетию, ректор университета Бутов вручил ей приказ об увольнении на основании п. 3 ст. 336 Трудового кодекса РФ в связи с достижением предельного возраста замещения должности. Не согласившись с увольнением, Мезина обратилась в суд с иском о признании увольнения незаконным и восстановлении в должности. В основании своего искового заявления она указала, что увольнение по возрасту является проявлением дискриминации и не обусловлено деловыми качествами, поскольку она является доктором наук, профессором, председателем диссертационного совета. В отзыве на исковое заявление ректор университета Бутов указал, что увольнение является вынужденным, произведено в силу прямого указания ст. 332 Трудового кодекса РФ, а Мезина от всех предложенных вакансий отказалась. Федеральная судья Куприянова обратилась в Конституционный суд РФ с запросом о соответствии Конституции РФ нормы, закрепленной в части 12 ст. 332 Трудового кодекса РФ.

Имеет ли в данном случае место ограничение права на труд? Разделитесь на две группы, каждая из которых предложит свой проект Постановления Конституционного Суда РФ **(метод развивающейся кооперации)**.

Задача 5. Пестов был избран Генеральным директором ПАО «Ярославские паровые машины» на общем собрании акционеров. В соответствии с Уставом публичного акционерного общества, председатель совета директоров Тошков подписал с ним трудовой договор сроком на 5 лет.

Через 2 года Тошкову стало известно о том, что Пестов по совместительству работает в городском морге ночным сторожем. Тошков обратился с иском к городскому моргу и Пестову о признании трудового договора о работе по совместительству, заключенному между ними, недействительным. В основании иска Тошков указал, что трудовым договором между ПАО «Ярославские паровые машины» и Пестовым предусмотрен запрет на работу по совместительству. В отзыве на исковое заявление представитель морга указал, что трудовое законодательство не содержит в себе понятия недействительности трудового договора, а установленное трудовым договором с Пестовым ограничение является необоснованным.

Является ли ограничения, установленные для руководителя организации на работу по совместительству, рассматриваться как ограничение права на заключение трудового договора и трудовой правосубъектности? Может ли нарушение ограничений, установленных трудовым законодательством, быть основанием для признания трудового договора недействительным по аналогии со ст. 174 ГК РФ? Разрешите спор.