

---

**Уральский социально-экономический институт (филиал)  
Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования  
«Академия труда и социальных отношений»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ  
ЗАДАНИЙ И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)  
«ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

**СПЕЦИАЛЬНОСТЬ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ**

38.02.07 Банковское дело  
(код профессии, специальности СПО)

Специалист банковского дела  
(наименование квалификации)

Кафедра: Гуманитарных, естественнонаучных и математических дисциплин

**Разработчики программы:**  
Бокарев А.С., доцент

---

## Оглавление

1.	ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ.....	3
	1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине. ....	3
	1.2 Результаты освоения образовательной программы:.....	4
2.	МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ .....	6
3.	ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ .....	24
4.	ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА .....	25

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

### **Цель изучения дисциплины:**

– сформировать теоретические основы знаний действующего законодательства, регулирующего хозяйственно-экономические отношения, приобретение навыков работы с нормативным материалом, его анализа и практического использования.

### **Задачи изучения дисциплины:**

- формирование теоретических знаний и правовой культуры в процессе изучения действующего законодательства в сфере хозяйственно-экономических отношений;
- освоение общеправовых категорий и понятий, составляющих специфику современного российского гражданского, хозяйственного, предпринимательского, финансового и трудового законодательства;
- формирование навыков работы с нормативно-правовыми актами в сфере хозяйственно-экономической деятельности, ознакомление с практикой ее применения и толкования;
- активизация интереса к проблемам правового регулирования и развитие стремления к повышению уровня профессиональной подготовки.

### **1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.**

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

#### **Общекультурных:**

*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-6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.*

*ОК-7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.*

*ОК-8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.*

*ОК-11. Знать правила техники безопасности, нести ответственность за организацию мероприятий по обеспечению безопасности труда.*

#### **Общепрофессиональных:**

*ПК-1.2. Осуществлять безналичные платежи с использованием различных форм расчета в национальной и иностранной валютах.*

*ПК-1.4. Осуществлять межбанковские расчеты.*

*ПК-1.6. Обслуживать расчетные операции с использованием различных видов платежных карт.*

- 
- ПК-2.1. Оценивать кредитоспособность клиентов.*  
*ПК-2.2. Осуществлять и оформлять выдачу кредитов.*  
*ПК-2.3. Осуществлять сопровождение выданных кредитов.*  
*ПК-2.4. Проводить операции на рынке межбанковских кредитов.*  
*ПК-2.5. Формировать и регулировать резервы на возможные потери по кредитам.*

### **1.2 Результаты освоения образовательной программы:**

*ПК-1.2. Осуществлять безналичные платежи с использованием различных форм расчета в национальной и иностранной валютах.*

Знать:

- правовые основы операций с национальной и иностранной валютой;
- правовые основы безналичных платежей.

Уметь:

- осуществлять профессиональные операции в соответствии с действующими правовыми нормами.

*ПК-1.4. Осуществлять межбанковские расчеты.*

Знать:

- правовые основы деятельности банков;
- правовые основы межбанковских расчетов.

Уметь:

- осуществлять профессиональные операции в соответствии с действующими правовыми нормами.

*ПК-1.6. Обслуживать расчетные операции с использованием различных видов платежных карт.*

Знать:

- правовые основы деятельности банков;
- правовые основы операций с платежными картами.

Уметь:

- осуществлять профессиональные операции в соответствии с действующими правовыми нормами.

*ПК-2.1. Оценивать кредитоспособность клиентов.*

Знать:

- правовые основы деятельности банков;
- правовые основы кредитной деятельности.

Уметь:

- осуществлять профессиональные операции в соответствии с действующими правовыми нормами.

*ПК-2.2. Осуществлять и оформлять выдачу кредитов.*

Знать:

- правовые основы деятельности банков;
- правовые основы кредитной деятельности.

Уметь:

---

– осуществлять профессиональные операции в соответствии с действующими правовыми нормами.

*ПК-2.3. Осуществлять сопровождение выданных кредитов.*

**Знать:**

- правовые основы деятельности банков;
- правовые основы кредитной деятельности.

**Уметь:**

– осуществлять профессиональные операции в соответствии с действующими правовыми нормами.

*ПК-2.4. Проводить операции на рынке межбанковских кредитов.*

**Знать:**

- правовые основы деятельности банков;
- правовые основы кредитной деятельности.

**Уметь:**

– осуществлять профессиональные операции в соответствии с действующими правовыми нормами.

*ПК-2.5. Формировать и регулировать резервы на возможные потери по кредитам.*

**Знать:**

- правовые основы деятельности банков;
- правовые основы кредитной деятельности.

**Уметь:**

– осуществлять профессиональные операции в соответствии с действующими правовыми нормами.

**Таким образом, в результате освоения дисциплины обучающийся должен**

**уметь:**

У1 – использовать необходимые нормативно-правовые документы;

У2 – защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданским процессуальным и трудовым законодательством;

**знать:**

З1 – основные положения Конституции Российской Федерации; права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;

З2 – понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности; правовое положение субъектов предпринимательской деятельности; организационно-правовые формы юридических лиц;

З3 – Трудовое право Российской Федерации; порядок заключения трудового договора и основания для его прекращения; правила оплаты труда;

З4 – роль государственного регулирования в обеспечении занятости населения;

---

35 – понятие дисциплинарной и материальной ответственности работника; виды административных правонарушений и административной ответственности;

36 – право граждан на социальную защиту; нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров;

37 – права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности; законодательные акты и другие нормативные правовые акты, регулирующие правоотношения в профессиональной деятельности.

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

### **Тестовые задания**

#### **Вариант 1**

1. Прием на работу по трудовому договору допускается, если:
  - 1) гражданин достиг 18 лет;
  - 2) гражданин достиг 16 лет, в некоторых случаях по достижении 15 или 14 лет;
  - 3) гражданин достиг 15 лет, в некоторых случаях по достижении 14 лет.
  
2. Испытание при приеме на работу устанавливается:
  - 1) по соглашению между работником и работодателем;
  - 2) по инициативе работодателя независимо от согласия работника;
  - 3) для всех работников поступающих на работу впервые.
  
3. Для замещения временно отсутствующего работника возможен перевод без согласия работника:
  - 1) на весь период замещения;
  - 2) на 1 месяц в течение календарного года;
  - 3) на срок до 3 месяцев в течение календарного года.
  
4. Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя:
  - 1) установлены законодательством;
  - 2) могут быть предусмотрены по соглашению сторон в трудовом договоре;
  - 3) должны быть предусмотрены в трудовом договоре.
  
5. Если по истечении срока трудового договора работник не уволен, а продолжает работать:
  - 1) работодатель обязан уволить его немедленно по ст.79 ТК РФ (истечение срока договора);
  - 2) трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок на прежних условиях;

---

3) работодатель может уволить его по ст. 79 ТК РФ (истечение срока договора).

6. Сверхурочные работы по общему правилу запрещаются, но допускаются в исключительных случаях:

- 1) как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя;
- 2) только по инициативе работодателя;
- 3) только по инициативе работника.

7. Графики сменности должны быть доведены до сведения работников по общему правилу не позднее чем:

- 1) за 1 месяц до введения их в действие;
- 2) за 2 месяца до введения их в действие;
- 3) за 3 месяца до введения их в действие.

8. Сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников при наличии необходимых средств у работодателя:

- 1) может быть установлено коллективным договором;
- 2) может быть установлено работодателем;
- 3) не может быть установлено на локальном уровне, так как устанавливается лишь законодательством.

9. Перерыв для отдыха и питания:

- 1) включается в рабочее время и оплачивается;
- 2) не включается в рабочее время и не оплачивается.

10. Молодежи в возрасте до 18 лет отпуск предоставляется продолжительностью:

- 1) 24 календарных дня;
- 2) 24 рабочих дня;
- 3) 1 календарный месяц;
- 4) 31 календарный день.

11. Рабочий год, за который предоставляется ежегодный отпуск, определяется:

- 1) с 1 января;
- 2) с даты поступления на работу;
- 3) с 1 июля.

12. По просьбе мужчин, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам,

- 1) ежегодный отпуск предоставляется по общим правилам;
- 2) ежегодный отпуск может предоставляться в период отпуска по беременности и родам жены;

---

3) ежегодный отпуск должен предоставляться в период отпуска по беременности и родам жены.

13. Разделение отпуска на части возможно:

- 1) по инициативе работодателя на любое количество частей;
- 2) по инициативе работодателя с условием, чтоб каждая часть отпуска была не менее 1 недели;
- 3) по инициативе работника, но хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 2 недель.

14. По семейным обстоятельствам (вступление в брак, смерть близкого родственника) и другим уважительным причинам по заявлению работника:

- 1) работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы;
- 2) работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

15. Время простое не по вине работника:

- 1) не оплачивается;
- 2) оплачивается из расчета среднемесячного заработка;
- 3) оплачивается из расчета тарифной ставки;
- 4) оплачивается из расчета не ниже  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки;
- 5) оплачивается из расчета не ниже  $\frac{2}{3}$  среднемесячного заработка.

16. Отпускные суммы должны быть выплачены работнику:

- 1) до начала отпуска;
- 2) не позднее 3-х дней до начала отпуска;
- 3) в день очередной выплаты заработной платы;
- 4) когда в кассе появятся деньги.

17. Работник в возрасте 17 лет в период каникул работает на условиях сокращенного рабочего времени. Оплата должна производиться:

- 1) также как работникам соответствующей категории при полной продолжительности ежедневной работы;
- 2) пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

18. Какие из перечисленных ниже взысканий относятся к дисциплинарным?

- 1) замечание;
- 2) предупреждение;
- 3) штраф за совершение дисциплинарного проступка;
- 4) выговор;



---

5) перевод на нижеоплачиваемую должность или работу на срок до 3-х месяцев;

б) строгий выговор с предупреждением о возможном в последующем увольнении;

7) строгий выговор;

8) лишение вознаграждения по итогам работы за год;

9) уменьшение или лишение производственной премии;

10) увольнение по соответствующему основанию.

19. Дисциплинарное взыскание может быть применено:

1) немедленно после совершения проступка;

2) в течение одной недели со дня обнаружения проступка;

3) непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее 1-го месяца со дня его обнаружения;

4) в течение 6-ти месяцев со дня обнаружения проступка.

20. За допущенные упущения в работе работнику объявили приказом по организации выговор и лишили премии. Правомерны ли действия администрации?

1) нет, т.к. за один проступок может быть применено лишь одно дисциплинарное взыскание;

2) да, правомерны.

21. Укажите, кто может быть инициатором досрочного снятия дисциплинарного взыскания

1) взыскание досрочно сниматься не может;

2) работник, к которому применено взыскание;

3) орган или должностное лицо, применившее взыскание;

4) трудовой коллектив;

5) непосредственный руководитель работника, подвергнутого взысканию.

22. Работник, причинивший материальный ущерб работодателю, обязан возместить его по общему правилу:

1) в полном объеме;

2) в размере среднемесячного заработка;

3) в размере 20% среднемесячного заработка;

4) в размере 50% среднемесячного заработка.

5)

23. Среднемесячный заработок работника составляет 2,5 тыс. руб. (тарифная ставка - 800 руб.). По вине работника причинен ущерб в размере 2 тыс. руб. Какая сумма может быть взыскана с работника?

1) 2,5 тыс. руб.;

2) 2 тыс. руб.;

3) 800 руб.

---

24. Водитель автомашины, находившийся в нетрезвом состоянии в рабочее время, совершил аварию. Сотрудниками ГИБДД он был привлечен к административной ответственности (штрафу). За причиненный ущерб водитель привлечен работодателем к материальной ответственности в полном объеме, кроме того, ему был объявлен строгий выговор за нарушение правил внутреннего трудового распорядка. Правомерно ли наказание водителя?

1) водитель может быть привлечен лишь к одному виду юридической ответственности (административной, дисциплинарной или материальной);

2) водитель правомерно привлечен лишь к административной ответственности;

3) водитель может быть привлечен к административной ответственности и либо к материальной, либо к дисциплинарной ответственности;

4) водитель правомерно привлечен ко всем видам юридической ответственности.

25. Если возник индивидуальный трудовой спор, а КТС в организации не создана:

1) она должна быть немедленно создана;

2) работник вправе обратиться непосредственно в суд;

3) спор должен разрешить профсоюзный орган.

## Вариант 2

1. Трудовой договор заключается:

1) только в письменной форме;

2) в устной форме;

3) по соглашению сторон в устной или письменной форме.

2. Если происходят изменения в организации производства и труда и в связи с этим изменяются существенные условия труда (наименование должности, размер оплаты труда и т.д.):

1) работодатель обязан поставить в известность работника не позднее, чем за 2 недели;

2) работодатель обязан поставить в известность работника не позднее, чем за 1 месяц;

3) работодатель обязан поставить в известность работника не позднее, чем за 2 месяца.

3. Работник имеет право уволиться по собственному желанию (по общему правилу):

1) письменно предупредив работодателя за 2 недели;

- 
- 2) письменно предупредив работодателя за 1 месяц;
  - 3) письменно предупредив работодателя накануне увольнения.

4. При увольнении из-за несоответствия занимаемой должности вследствие болезни:

- 1) должно быть выплачено выходное пособие в размере 2-х недельного среднего заработка;
- 2) должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего заработка;
- 3) выходное пособие выплачиваться не должно, если иное не предусмотрено коллективным договором.

5. За однократное грубое нарушение трудовых обязанностей могут быть уволены:

- 1) отдельные категории работников, предусмотренные законодательством;
- 2) только руководители организации и их заместители;
- 3) руководители организации и их заместители, а также отдельные категории работников, предусмотренные законодательством;
- 4) любые работники.

6. Предельное количество сверхурочных работ:

- 1) законом не установлено;
- 2) устанавливается работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом;
- 3) не более 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год;
- 4) не более 4-х часов в течение 2-х дней подряд, не более 10 часов в месяц и 120 часов в год.

7. Ночным, в соответствии с трудовым законодательством считается время:

- 1) с 24 часов до 8 часов утра;
- 2) с 22 часов до 6 часов утра;
- 3) с 20 часов до 8 часов утра.

8. Накануне выходного дня рабочий день сокращается:

- 1) при 6-ти дневной рабочей недели;
- 2) при 5-ти дневной рабочей недели;
- 3) как при 5-ти дневной, так и при 6-ти дневной недели.

9. Перерывы для обогрева, для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах и т.п.:

- 1) включается в рабочее время и оплачивается;
- 2) не включается в рабочее время и не оплачивается.

10. Отпуск за первый год работы предоставляется, по общему правилу:

- 
- 1) по истечении 11 месяцев непрерывной работы в данной организации;
  - 2) по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации;
  - 3) по соглашению работника и работодателя в любое время.

11. При исчислении стажа работы, дающего право на отпуск, продолжительность рабочего дня и рабочей недели:

- 1) имеют значение;
- 2) не имеют значения.

12. Если работнику предоставляется отпуск за первый год работы авансом:

- 1) он должен быть полным, то есть установленной продолжительности;
- 2) он должен быть предоставлен пропорционально отработанному времени;
- 3) по соглашению между работником и работодателем он может быть как полным, так и пропорциональным.

13. Отзыв работника из отпуска при наличии уважительных причин:

- 1) допускается без согласия работника;
- 2) допускается с согласия работника;
- 3) не допускается.

14. Если до начала ежегодного отпуска работнику не выплачена заработная плата за время отпуска, то:

- 1) по заявлению работника отпуск переносится на другое время;
- 2) работник обязан уйти в отпуск с условием получения отпускных сумм позднее;
- 3) работник может уйти в отпуск с условием получения отпускных сумм позднее.

15. Сроки выплаты заработной платы определяются:

- 1) коллективным договором или положением об оплате труда в организации;
- 2) законодательством.

16. Максимальный размер оплаты труда лиц, работающих по трудовому договору:

- 1) не должен быть более 10-ти кратного минимального размера оплаты труда;
- 2) не должен быть более 50-ти кратного минимального размера оплаты труда;
- 3) законом не ограничен.

---

17. Если при увольнении работника работодатель задержал расчет по заработной плате:

- 1) за все время задержки работнику выплачивается средний заработок;
- 2) сохранение среднего заработка не предусмотрено;
- 3) работник вправе требовать начисления % на сумму задержанного заработка.

18. Очередность применения дисциплинарных взысканий

- 1) установлена законодательством;
- 2) определяется руководителем с учетом степени тяжести проступка.

19. Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение срока для наложения дисциплинарного взыскания, считается день:

- 1) Когда лицу, которому по службе подчинен работник, стало известно о совершении проступка
- 2) Когда о совершенном проступке стало известно руководителю, наделенному правом наложения дисциплинарного взыскания.

20. Работник с 18 февраля по 20 марта совершил прогул без уважительной причины, взыскание за совершенный прогул

- 1) Не может быть применено, т.к. со дня начало прогула прошло более 1-го месяца
- 2) Может быть применено в течение месяца, т.е. до 20 апреля.

21. Дисциплинарное взыскание по истечении одного года снимается, если к работнику не применено другого взыскания

- 1) Автоматически без издания специального приказа (распоряжения)
- 2) Приказом (распоряжением) по предприятию

22. По вине работника сломан станок, который находился в ремонте в течение 2 дней. С работника должен быть взыскан ущерб,

- 1) Включающий стоимость ремонта станка
- 2) Включающий как стоимость ремонта, так и стоимость неизготовленной на станке продукции (упущенная выгода)
- 3) Включающий упущенную выгоду.

23. Договор о полной материальной ответственности может быть заключен с

- 1) Любым работником по усмотрению работодателя
- 2) Работником, достигшим 18 лет
- 3) Работником, достигшим 16 лет
- 4) Работником, достигшим 18 лет, если его должность (работа) предусмотрена в соответствующем перечне.

---

24. Если размер ущерба, причиненного работником, превышает его среднемесячный заработок, он может быть взыскан:

1) Путем обращения работодателя с иском в суд в течение 3 месяцев со дня обнаружения ущерба

2) Путем обращения работодателя с иском в суд в течение 1 года со дня обнаружения ущерба

3) По письменному приказу (распоряжению) работодателя, изданному в течение 2 недель со дня обнаружения ущерба.

25. В КТС может обращаться за разрешением спора:

1) работник;

2) работодатель;

3) как работник, так и работодатель.

### **Практические задания**

1. Работнику предприятия за отказ от участия в работе комиссии по социальному страхованию, в которую он был делегирован решением профкома первичной профсоюзной организации, этим же профкомом был объявлен выговор.

Работник обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о признании наложенного взыскания незаконным.

Законно ли наложено взыскание? Относятся ли отношения между членами профсоюза и выборным профсоюзным органом к предмету трудового спора?

2. Глава муниципального образования издал распоряжение, в котором для работников муниципальных организаций устанавливался дополнительно к ТК РФ вид дисциплинарного взыскания: за повторное грубое нарушение трудовой дисциплины в течение календарного года им должен объявляться выговор с предупреждением об увольнении.

Прав ли глава муниципального образования?

3. Работница через полгода узнала, что работающие вместе с ней и выполняющие такую же, как она, работу мужчины получают заработную плату в значительно большем размере.

Работодатель ей объяснил, что она женщина и поэтому не может получать зарплату такую же как мужчины.

Какие принципы трудового права нарушены?

4. В одном из субъектов РФ был принят закон по вопросам, отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. Закон регулировал трудовые отношения.

Может ли субъект РФ принимать законы по вопросам, отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти?

---

5. Ванину, пришедшему наниматься на работу в ООО, инспектор отдела кадров предложил заключить срочный трудовой договор. Ванин не согласился, указав, что работа, на которую он хочет устроиться, не требует заключения срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ). В ответ инспектор заявил, что в организации действуют утвержденные в установленном порядке собственные правила внутреннего трудового распорядка, в соответствии с которыми со всеми вновь принимаемыми работниками должны заключаться срочные трудовые договоры. Кто прав? Изучите статьи 8 и ч. 4 ст. 189 ТК РФ и дайте ответ.

6. 14-летний Исаев пришел в продуктовый магазин устраиваться на работу.

При каких условиях Исаева можно принять на работу?

7. 17-летний Савин устраивается на работу в ОАО «Булат». В отделе кадров у него требуют письменное согласие на трудоустройство одного из родителей. Однако Савин предъявляет справку от органа опеки и попечительства о том, что на основании решения этого органа он признан эмансипированным.

Является ли Савин субъектом трудового права?

8. В психиатрической больнице больным в качестве трудовой терапии рекомендовано изготовление детских игрушек. Игрушки впоследствии реализовывались администрацией больницы. Опекун одного из больных обратился с заявлением в суд о взыскании заработной платы своему подопечному за выполненную работу. Какое решение вынесет суд?

9. Жена слесаря Иванова обратилась к директору завода с просьбой повлиять на мужа, так как он пропивает почти всю зарплату. Директор распорядился заработную плату Иванова выдавать его жене. Иванов с этим не согласился и обратился в КТС с требованием отменить это распоряжение. Какое решение примет КТС?

10. В связи с необходимостью выполнения срочного заказа на предприятии было издано распоряжение о работе 12 июня. Обязан ли работодатель получить согласие выборного органа профсоюзной организации для работы в выходные и нерабочие праздничные дни?

11. Издательство заключило договор с профессорами социально-экономического института об издании написанной ими рукописи. Редактирование учебника было поручено старшему редактору издательства. В каких правоотношениях с издательством находятся указанные лица?

12. Директор завода издал правила внутреннего трудового распорядка без предварительного учета мнения представительного органа работников организации. Профком обратился в федеральную инспекцию труда с заявлением об отмене принятого локального нормативного акта. К какому виду правоотношений

---

относятся правоотношения между первичной профсоюзной организацией и работодателем? Сформулируйте решение федеральной инспекции труда.

13. Работник приступил к работе в организации. Однако, трудовой договор с ним заключен не был, хотя в ст.16 ТК РФ предусматривается, что трудовые отношения возникают на основании трудового договора. Как разрешить эту ситуацию нормами ТК РФ?

14. ООО «Металл» заключило с Воробьевой договор возмездного оказания услуг, в соответствии с которым она должна была выполнять функции секретаря-референта (отвечать на телефонные звонки, принимать посетителей и др.), а организация - оплатить по подписываемому ежемесячно акту приема-передачи оказанные услуги. Содержание данного акта приема-передачи заключалось в том, что Воробьева предоставила свои услуги, а организация оплатила их в сумме, установленной договором.

Проработав несколько месяцев, Воробьева заболела и смогла возобновить оказание услуг спустя две недели. Но ей сообщили, что в ее услугах больше не нуждаются и в одностороннем порядке прекратили договор. Воробьева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен вынести суд?

15. Бригада заключила договор с администрацией стадиона, по которому обязалась привести в порядок футбольное поле. Через две недели во время расчета бригадир потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочные работы.

Администрация отказалась выполнить требования бригадира. Какие доводы привела администрация?

16. В процессе переговоров с целью заключения коллективного договора стороны (работодатель и профсоюз) не достигли согласия. Первичная профсоюзная организация объявила забастовку в связи с отказом работодателя включить в коллективный договор условие об индексации заработной платы. Вправе ли профсоюзная организация сразу прибегать к забастовке при проведении коллективных переговоров? Как оформляются разногласия?

17. В ходе проведения коллективных переговоров слесарь Савин, член комиссии, представляющий работников, совершил прогул за что был уволен без согласия представительного органа работников?

Какие гарантии и компенсации предусмотрены лицам, участвующим в коллективных переговорах? Законно ли увольнение?

18. В организации два профсоюза, один из них объединяет 70 процентов работников, а другой - 30 процентов. Какому из них нужно направить уведомление о начале коллективных переговоров и кто будет подписывать коллективный договор? Как быть с другим профсоюзом?



---

19. В организации работает 30 сотрудников. Коллективного договора в этой организации нет. Обязана ли организация заключить коллективный договор?

Предусмотрена ли ответственность за его отсутствие?

20. При проверке содержания коллективного договора предприятия было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 40 дней. Также в нем не установлены выходные дни для работников при пятидневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация ежегодного отпуска. Законны ли условия коллективного договора? Какие нормы ТК РФ нарушены?

21. Бухгалтер организации была уволена в связи с сокращением штата работников. В органе занятости, куда она обратилась в целях поиска подходящей работы, ей предложили имеющуюся вакансию бухгалтера государственного учреждения.

Бухгалтер отказался от предложенной работы, так как средний заработок был значительно ниже заработка по предыдущей работе.

В связи с отказом от предложенной работы орган службы занятости отказал ей в регистрации в качестве безработной.

Правомерны ли действия органа службы занятости? Какая работа считается подходящей? Каков порядок отказа в регистрации в качестве безработного?

22. После ликвидации предприятия Бахтина была безработной в течение года. По истечении годичного срока выплаты пособия по безработице она устроилась на работу с трехмесячным испытательным сроком, по истечении которого ее уволили в связи с чем она снова обратилась в службу занятости.

Признают ли Бахтину безработной? Имеет ли она право на пособие по безработице?

23. Неработающий Сидоров обратился в орган службы занятости для регистрации его в качестве безработного.

В регистрации ему было отказано, так как он относится к категории занятого населения, являясь учредителем общественной организации.

Правомерен ли отказ?

24. Завьялов обратился в районный центр занятости с целью поиска работы. Представив все необходимые документы, через 11 дней он был признан безработным. Однако через два месяца выяснилось, что Завьялов является инвалидом III группы и получает пенсию по инвалидности. В связи с этим ему перестали выплачивать пособие и потребовали вернуть ранее выплаченные суммы.

Прав ли центр занятости?

---

25. Студент 5-го курса, обучающийся по очной форме в академии малого бизнеса и менеджмента (негосударственное образовательное учреждение), обратился в различные организации в целях поиска работы по специальности, но везде получал отказы. Тогда он обратился в городской центр занятости с просьбой подыскать ему подходящую работу и признать его безработным. Будет ли его просьба удовлетворена?

26. При приеме на работу слесарем Колосову в отделе кадров предприятия сказали, чтобы он принес следующие документы: паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, ИНН, медицинскую справку из поликлиники о состоянии здоровья, справки от психиатра и нарколога, справку о регистрации по месту жительства, характеристику с последнего места работы. Правы ли работники отдела кадров? Какие документы обязан предъявить Колосов при заключении трудового договора?

27. Семенов и Смирнов договорились с директором магазина о приеме на работу грузчиками и, передав ему трудовые книжки и другие документы, на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, грузчики узнали, что приказ о приеме их на работу не издан, а директор магазина заявил им, что грузчиков магазину больше не надо. Правомерны ли действия директора магазина? Как разрешить дело?

28. Хохлов был принят в автокомбинат №5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещен для работы на автобусе, от которой отказался. Законен ли отказ Хохлова? Чем отличается перевод от перемещения?

29. Ларионов заключил с фабрикой срочный трудовой договор на 2 месяца. Проработав 15 дней, он решил уволиться по собственному желанию. Об этом он письменно предупредил работодателя за 5 дней. Директор фабрики сказал работнику, что ему необходимо отработать две недели. Проработав 5 дней, Ларионов не вышел на работу, а организация уволила его за прогул по пп. «а» п.6 ст.81 ТК РФ. Каков порядок увольнения по собственному желанию? Как увольняются работники, принятые на срок до 2 месяцев?

30. Иванова уволили с работы по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ, так как в течение года на него было наложено три дисциплинарных взыскания. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. При рассмотрении дела выяснилось, что письменных объяснений по поводу проступков с него не требовали, а за последний (третий) проступок ему был объявлен выговор, через неделю за этот же проступок он был уволен. Удовлетворит ли исковые требования Иванова суд?

31. Работнику Иванову (17 лет) после прохождения производственного обучения был присвоен 3-ий разряд и по приказу директора завода он был направлен на работу в слесарный цех. По распоряжению начальника цеха ему

---

была установлена 40-часовая рабочая неделя с продолжительностью ежедневной работы 8 часов.

Дайте обоснованный ответ. Законно ли решение начальника цеха?

32. 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 6 месяцев.

Работникам, отказавшимся от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени, было предложено написать заявление об увольнении по собственному желанию.

Оцените действия работодателя.

33. Директор предприятия для своевременного выполнения оборонного заказа своим приказом установил для работников одного из цехов шестидневную рабочую неделю с восьмичасовым рабочим днем.

Дайте правовую оценку приказа директора предприятия.

Что можно предпринять для своевременного выполнения заказа?

34. Работник приступил к работе в организации 8 августа 2009 года. В марте 2010 года он обратился с просьбой предоставить ему отпуск на 28 календарных дней. Ему было оказано, так как он не проработал полный рабочий год, и, кроме того, руководство узнало, что работник ведет переговоры о переходе с мая на работу в другую организацию. При таких обстоятельствах предоставлять ему отпуск на полный срок руководитель не вправе.

Правомерны ли действия руководства организации? Вправе ли работник требовать предоставления отпуска полной продолжительности?

35. Работница ушла в отпуск с 20 мая 2009 года на 28 календарных дней. 31 мая она была госпитализирована в связи с болезнью и находилась в больнице две недели. Как решается вопрос о дальнейшем использовании отпуска?

36. Приказом по предприятию его работники были предупреждены о снижении через два месяца тарифных ставок и должностных окладов до минимального уровня.

В приказе имелась ссылка на заключенный при прежнем составе выборного органа первичной профсоюзной организации коллективный договор, содержащий норму о возможности такого снижения в связи с тяжелым финансово-экономическим положением предприятия. Новый профком обратился к руководителю с предложением отменить приказ.

Кто прав? Обоснуйте ответ (ст.57 ТК РФ).

---

37. Работодатель издал приказ, в котором устанавливался новый порядок выплаты заработной платы. Теперь работники стали получать заработную плату один раз в начале следующего месяца. Возможно ли изменение порядка выплаты заработной платы?

38. Слесарь-ремонтник Сорокин, которому заработная плата начислялась по сдельной системе оплаты труда в течение июля 2009 года в связи с большим количеством работников, находящихся в отпуске, неоднократно выполнял работы различной квалификации, в том числе требующие разряда ниже установленного ему.

В конце месяца Сорокин обратился в бухгалтерию предприятия с требованием оплатить его труд по работе наибольшей квалификации. Законно ли требование работника?

39. Начальник сборочного цеха завода 25 марта издал распоряжение, в соответствии с которым с 1 апреля текущего года повышены нормы выработки для всех рабочих основных профессий на 10%. Группа рабочих обратилась в выборный профсоюзный орган организации с требованием обязать начальника цеха отменить распоряжение. Правомерны ли требования работников? Как пересматриваются нормы труда?

40. Работнику, обучающемуся в вузе заочно, предоставлена справка для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов на четыре месяца. Организация – работодатель предложила работнику только месячный отпуск. Правомерны ли действия организации?

41. При приеме на работу Иванов попросил ознакомить его под расписку со всеми действующими в организации локальными актами, которые касаются регулирования его трудовой деятельности. С какими локальными актами его должны ознакомить?

42. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей приказом по предприятию сотруднице была объявлена благодарность и одновременно она была награждена ценным подарком. Возможно ли объявление одновременно двух видов поощрений?

43. Слесаря-сборщика 5 разряда за нарушение трудовой дисциплины директор предприятия перевел разнорабочим 3-го разряда на вредное производство сроком на 2 месяца. Законно ли решение директора?

44. Сотрудники организации периодически в течение рабочего дня пьют чай. Работодатель запретил пить чай в рабочее время. Может ли запретить работодатель пить чай в рабочее время? Какими локальными актами организации это должно быть установлено?

45. Сотрудник допустил дисциплинарный проступок. Через два месяца с момента совершения проступка ему был объявлен выговор. Никаких объяснений

---

с него затребовано не было. Правомерны ли действия администрации? Каков порядок применения дисциплинарных взысканий?

46. Работник окончил высшее учебное заведение, в котором обучался за счет средств работодателя.

В трудовом договоре была предусмотрена обязанность работника отработать три года у данного работодателя по окончании этого учебного заведения. Однако, работник уволился до истечения срока, работодатель в свою очередь потребовал, чтобы работник возместил затраты, понесенные работодателем.

Правомерны ли требования работодателя? Изучите ст.249 ТК РФ.

Какие уважительные причины расторжения ученического договора Вы можете назвать?

47. Работник был направлен на курсы повышения квалификации с отрывом от работы. В отделе кадров он поинтересовался будет ли ему сохранена заработная плата и будет ли производиться оплата командировочных расходов?

Дайте правильный ответ

48. Иванова пришла в отдел кадров фабрики, где заявила, что ищет подходящую работу, но при этом не имеет специальности. Начальник отдела кадров предложил ей заключить с работодателем ученический договор на профессиональное обучение по специальности «станочница ниточного производства».

После завершения ученичества ей предложили заключить срочный трудовой договор сроком на два года и с испытательным сроком в два месяца.

Правомерно ли предложение работодателя?

49. Монтажник Соловьев систематически нарушал требования инструкции по охране труда. При осмотре объекта начальник СМУ увидел, что Соловьев выполняет монтажные работы на крыше дома, не страхуясь монтажным поясом. За указанное нарушение правил техники безопасности ему был объявлен выговор, а начальник участка, где работал Соловьев был переведен в прорабы за недостатки в соблюдении правил охраны труда. Прав ли начальник СМУ?

50. Лаборант Князева без уважительных причин не явилась на инструктаж по правилам работы с новыми реактивами, за что начальник лаборатории объявил ей выговор. Через несколько дней после объявления взыскания при смешивании реактивов у Князевой в руках взорвалась колба и она получила тяжелые ожоги. Несет ли работодатель ответственность за этот несчастный случай? Что предусматривает в этом случае Трудовой кодекс РФ?

51. Обязана ли администрация завода приобретать для своих работников специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной

---

защиты, не предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами, но необходимые по производственным условиям? Для чего проводится аттестация рабочих мест?

52. Работники горячего цеха обратились к начальнику цеха с требованием обеспечивать их во время работы газированной соленой водой. Законны ли требования работников?

53. Работники предприятия, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в период ежегодного отпуска работают на этом же предприятии по договору подряда. Вправе ли руководитель предприятия заключать договоры подряда с указанными работниками, если работа связана с вредными и (или) опасными условиями труда?

54. Водитель автобазы Макаров по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним самосвал для перевозки грузов граждан. В результате произошедшей по его вине аварии самосвал и частный дом были повреждены.

Автобаза как владелец источника повышенной опасности понесла расходы по ремонту жилого дома и самосвала. Кроме того, автобазе были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как самосвал не использовался по назначению в течение 10 дней. Автобаза обратилась в суд с иском о возмещении ущерба и упущенной выгоды.

Каково будет решение суда?

55. На одной из буровых установок в Тюменской области из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако, бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившееся в исправности оборудование и применив в экстремальных условиях не предусмотренные правилами ведения работ методы и приемы. В противном случае работодателю мог быть причинен значительный материальный ущерб. Но и новый метод ведения работ привел к поломке части оборудования и агрегатов. Тем самым работодателю был причинен материальный ущерб, правда, в значительно меньших размерах, чем если бы члены бригады не проявили инициативу.

Тем не менее, предприятие обратилось в суд с иском о возмещении причиненного ущерба.

Какое решение должен вынести суд?

56. Сотрудник, имеющий большую задолженность вследствие причиненного организации ущерба, собирается увольняться по собственному желанию. Ранее сотрудник дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но в последствии отказался возместить указанный ущерб.

Вправе ли работодатель отказать сотруднику в расторжении трудового договора до погашения им всей задолженности?

---

57. Бюджетной организации по вине работника нанесен ущерб. Руководитель решил не взыскивать с работника сумму причиненного ущерба. Прав ли руководитель?

58. С работниками склада готовой продукции Беловой, Петровой, Черновой и Гавриловой организацией был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. При снятии остатков продукции за период с 1 июля по 31 декабря на складе была выявлена недостача изделий на сумму 18 000 рублей.

Средняя заработная плата Беловой составляет 6 000 рублей, Петровой – 5500 рублей, Черновой - 4700 рублей, Гавриловой - 4 500 рублей.

Белова в октябре находилась в отпуске, а Гаврилова в сентябре на курсах повышения квалификации.

В каком порядке и в каких размерах может быть взыскан материальный ущерб с каждого работника в данной ситуации?

59. Работодатель привлек работника к дисциплинарной ответственности за опоздание на работу и объявил ему приказом замечание. Работник с этим не согласился и обжаловал действия работодателя в инспекцию труда. Что будет проверять инспектор труда, когда придет в организацию?

60. Комиссия по охране труда выборного профсоюзного органа завода выявила факт утечки вредных веществ и приостановила работу одного из цехов, так как там создалась угроза жизни работников. Директор завода обратился с жалобой в прокуратуру города. Дайте правовую оценку действиям комиссии.

61. Директор завода утвердил вводимую с нового года систему оплаты труда, предварительно одобрив её на общем собрании работников. Требование представить на рассмотрение комиссии систему оплаты труда он проигнорировал. Профком завода обратился в федеральную инспекцию труда с жалобой на действия работодателя. Какова процедура учета мнения профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов?

62. Работник организации отказался выполнять работу, сославшись на то, что её выполнение не предусмотрено заключенным с ним трудовым договором. Имеет ли работник на это право?

63. Работодатель применил дисциплинарное взыскание к работнику, который отказался от выполнения работы, ссылаясь на самозащиту своих трудовых прав. Руководствуясь ст. 380 ТК РФ, решите, в каких случаях допустим такой способ защиты трудовых прав?

64. На общем собрании работников завода было избрано пять представителей работников в КТС. Директор завода назначать своих представителей отказался, заявив, что никаких КТС он создавать не намерен.

Прав ли директор? Каков порядок формирования КТС?

---

65. Работник был уволен за распитие спиртных напитков в рабочее время. Он обратился в КТС с просьбой восстановить его на работе, так как выпивал он в свой день рождения и увольнение слишком серьезное взыскание.

Председатель КТС не принял у работника заявление. Правомерен ли отказ в принятии заявления?

66. Работник обжаловал приказ о наложении дисциплинарного взыскания непосредственно в суд, минуя комиссию по трудовым спорам в организации.

Имеет ли право работник обратиться в суд, минуя КТС?

67. Работник причинил ущерб организации. Работодатель обратился в КТС с заявлением о взыскании с работника причиненного ущерба. Какой ответ должна дать КТС?

68. Работники предприятия прекратили работу в связи с невыплатой им в течение двух последних месяцев заработной платы. Возможно ли данный юридический конфликт квалифицировать как коллективный трудовой спор?

### **3. ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ**

1. Общая характеристика действующей Конституции Российской Федерации.
2. Правовой статус личности в Российской Федерации. Права и свободы человека и гражданина, их защита.
3. Понятие и предмет государственно-правового регулирования экономики.
4. Предпринимательская деятельность как предмет правового регулирования.
5. Правовой статус отдельных субъектов предпринимательской деятельности.
6. Индивидуальный предприниматель.
7. Юридические лица как участники гражданских правоотношений: понятие, признаки, виды, организационно-правовые формы.
8. Реорганизация юридического лица, ее виды.
9. Несостоятельность (банкротство) юридического лица.
10. Правовое регулирование договорных отношений.
11. Гражданско-правовой договор. Общие положения. Некоторые виды гражданско-правовых договоров.
12. Экономические споры. Рассмотрение споров в арбитражном и третейском судах.
13. Предмет, метод, функции и задачи трудового права.
14. Система и источники трудового права.
15. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.
16. Понятие социального партнерства.
17. Понятие и стороны трудового договора, его значение и содержание.
18. Порядок заключения трудового договора и оформление приема на работу.
19. Заемный труд.
20. Изменение трудового договора.
21. Прекращение трудового договора, увольнение.



- 
22. Понятие и виды рабочего времени.
  23. Понятие и виды времени отдыха.
  24. Общая характеристика оплаты труда.
  25. Дисциплина труда. Методы ее обеспечения.
  26. Поощрения за успехи в работе.
  27. Дисциплинарная ответственность: понятие и виды. Порядок применения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.
  28. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
  29. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.
  30. Общая характеристика трудовых споров.
  31. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
  32. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
  33. Административное правонарушение: понятие и признаки.
  34. Понятие и элементы состава административного правонарушения, их характеристика.
  35. Административная ответственность: понятие и признаки. Административное наказание.
  36. Право собственности и другие вещные права.
  37. Право хозяйственного ведения и право оперативного управления.
  38. Защита права собственности и других вещных прав.
  39. Публичные и непубличные акционерные общества.
  40. Полное товарищество.
  41. Товарищество на вере.
  42. Представительства и филиалы юридических лиц.
  43. Исковая давность.
  44. Некоммерческие организации.
  45. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
  46. Сверхурочная работа.
  47. Ненормированный рабочий день.
  48. Понятие квалификации работника, понятие профессионального стандарта.
  49. Право работника на прохождение независимой оценки квалификации.
  50. Ученический договор.

#### **4. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА**

##### **Основные источники:**

1. Тыщенко А.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учеб. пособие для сред. проф. образования / А.И. Тыщенко. - М. : ИНФРА-М, 2014. - 216 с.

2. Хабибулин А.Г. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учеб. для образовательных учреждений СПО / А.Г. Хабибулин, К.Р. Мур-салимов. - М. : ИД Форум, 2014. - 333 с.
3. Гуревич М.А. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник / М.А. Гуревич. – М.: КНОРУС, 2015. – 224 с.

### Дополнительные источники:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации : официальный текст по сост. на ноябрь 2017 г.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации по состоянию на ноябрь 2017 г. – Части первая, вторая, третья и четвертая.
3. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» по состоянию на ноябрь 2017 г.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. №195-ФЗ по состоянию на ноябрь 2017 г.
5. Справочно-правовые системы «Консультант Плюс», «Гарант»
6. Кадочникова, К.С. Правовое регулирование банковской деятельности в РФ / К.С. Кадочникова. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 136 с.; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141900>
7. Банковское право : учебник / Н.Д. Эриашвили, С.Н. Бочаров, С.М. Зырянов и др. ; под ред. С.Н. Бочаров, И.Ш. Киясханов. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 431 с.; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118573>
8. Банковское законодательство : учебное пособие / Н.Д. Эриашвили, О.В. Сараджева, О.В. Васильева и др. ; под ред. Н.Д. Эриашвили. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 424 с.; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119420>

### Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)	Описание ресурса
1.	<a href="http://consultant.ru">http://consultant.ru</a>	справочно-информационная система Консультант Плюс
2.	<a href="http://garant.ru">http://garant.ru</a>	справочно-информационная система «Гарант».