

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Дагестанский государственный университет» в г. Избербаше
Отделение среднего профессионального образования

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ОП.05 ТРУДОВОЕ ПРАВО
код и название дисциплины по ФГОС

по программе подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) среднего
профессионального образования

| | |
|--|--|
| Специальность: | <i>40.02.01 Право и организация социального обеспечения</i> |
| Обучение: | <i>по программе базовой подготовки</i> |
| Уровень образования, на базе которого осваивается ППССЗ: | <i>Основное общее образование Среднее общее образование</i> |
| Квалификация: | <i>Юрист</i> |
| Форма обучения: | <i>Очная, заочная</i> |

Избербаш 2021г.

Фонд оценочных средств учебной дисциплины разработана на основе:
Федерального государственного образовательного стандарта (далее ФГОС)
по специальности среднего профессионального образования (далее СПО)
40.02.01 Право и организация социального обеспечения (базовой
подготовки), входящей в состав укрупнённой группы профессий **40.02.00**
Юриспруденция по профилю: **социально-экономический**, рабочего
учебного плана образовательного учреждения на 2021-2022 учебный год.

Организация - разработчик: Филиал ФГБОУ ВО «ДГУ» в г. Избербаше

Разработчик: к.п.н., преп. Кагирова А.Х.

Рецензент:

Директор ГКУ
РД УСЗН в МО
«г. Избербаш»



Ибрагимова Э.М.

Фонд оценочных средств рассмотрена и рекомендована к утверждению на заседании предметно-цикловой комиссии отделения СПО филиала ДГУ в г. Избербаше.

Протокол № 1 «31» августа 2021г.

Председатель ПЦК

A handwritten signature in blue ink, which appears to be "A.K. Kagirova", written over a faint circular stamp.

А.Х.Кагирова

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Трудовое право»

1.1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 106 академических часов.

| Вид работы | Трудоемкость, академических часов | | |
|---|-----------------------------------|------------|------------|
| | 3 семестр | 4 семестр | всего |
| Общая трудоёмкость | | 106 | 106 |
| Контактная работа: | | | |
| Лекции (Л) | | 38 | 38 |
| Практические занятия (ПЗ) | | 36 | 36 |
| Семинарские занятия (СЗ) | | | |
| Консультации | | | |
| Промежуточная аттестация экзамен | | | |
| Самостоятельная работа (указать виды работ, предусмотренные рабочей программой дисциплины (практики)): - выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ); - выполнение расчетно-графического задания (РГЗ); - написание реферата (Р); - написание эссе (Э); - самостоятельное изучение разделов (перечислить); - самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий); - подготовка к практическим занятиям; - подготовка к коллоквиумам; - подготовка к рубежному контролю и т.п.) | | 32 | 32 |

1.2. Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

| № п/п | Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины | Код контролируемой компетенции (или её части) | Оценочные средства | | Способ контроля |
|-------|--|--|---------------------------------|------------|--|
| | | | наименование | №№ заданий | |
| 1 | Предмет, метод, система трудового права. | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов | 1-5 | Устный опрос Тестирование, практические |

| | | | | | |
|----|--|---|---|-------|---|
| 2 | Принципы русского права | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов | 6-10 | Устный опрос Тестирование, практические |
| 3 | Источники трудового права | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов | 11-15 | Устный опрос Тестирование, практические |
| 4 | Субъекты трудового права | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов | 16-20 | Устный опрос Тестирование, практические |
| 5 | Трудовые и непосредственно связанные с ними отношения | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов | 21-25 | Устный опрос Тестирование, практические |
| 6 | Социальное партнерство в сфере труда | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов | 26-30 | Устный опрос Тестирование, практические |
| 7 | Правовое регулирование занятости | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов | 31-35 | Устный опрос Тестирование, практические |
| 8 | Трудовой договор: понятие и заключение трудового договора | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов | 36-40 | Устный опрос Тестирование, практические |
| 9 | Изменение и прекращение трудового договора | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа. | 41-45 | Устный опрос Тестирование, практические |
| 10 | Рабочее время | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа. | 46-50 | Устный опрос Тестирование, Практические |
| 11 | Время отдыха | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК- 4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа. | 51-55 | Устный опрос Тестирование, Практические |

| | | | | | |
|-----------|--|---|--|-------|--|
| 12 | Оплата труда Оплата и нормирование труда | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа. | 56-60 | Устный опрос Тестирование, Практические |
| 13 | Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа. | 61-65 | Устный опрос Тестирование, Практические |
| 14 | Трудовой распорядок и дисциплина труда | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа. | 66-70 | Устный опрос Тестирование, Практические |
| 15 | Материальная ответственность сторон трудового договора | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа. | 71-75 | Устный опрос Тестирование, Практические |
| 16 | Охрана труда Правовые основы охраны труда договора | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа. | 76-80 | Устный опрос Тестирование, Практические |
| 17 | Инд и коллек Трудовые споры | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа. | 81-85 | Устный опрос Тестирование, Практические |
| 18 | Трудовые споры Защита трудовых прав и свобод | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа. | 86-90 | Устный опрос Тестирование, Практические |
| 19 | Особенности регулирования труда отдельных категорий работников | ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3, ПК-1.4, ПК 2.2 | Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа. | 91-95 | Устный опрос Тестирование, Практические |

1.3. Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций

| № п/п | Код компет енции | Уровни сформированное™ компетенции | | | |
|-------|------------------|------------------------------------|--------------------------------------|---------|------------|
| | | Недостаточный | Удовлетворительн ый (достаточный) | Базовый | Повышенный |

| | | Отсутствие признаков удовлетворительно го уровня | Знать: Уметь: Владеть: | Знать: Уметь: Владеть: | Знать: Уметь: Владеть: |
|---|-------|--|---|--|--|
| 1 | ОК 1. | Не имеет представления о сущности и социальной значимости своей будущей профессии, отсутствие проявления к ней устойчивого интереса. | Имеет неполное представление о сущности и социальной значимости своей будущей профессии, не проявляет к ней устойчивый интерес. | Допускает неточности в представлении о сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявляет к ней интерес. | Демонстрирует чёткое представление о сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявляет к ней устойчивый интерес. |
| 2 | ОК 2 | Не владеет навыками организации собственной деятельности, выборе типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, оценка их эффективности и качество. | Испытывает затруднение при организации собственной деятельности, выборе типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, оценка их эффективности и качество. | Демонстрирует целостное представление при организации собственной деятельности, выборе типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, оценка их эффективности и качество. | Демонстрирует чёткое представление об организации собственной деятельности, выборе типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, оценка их эффективности и качество. |
| 3 | ОК 3 | Полное отсутствие способности самостоятельно принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. | Испытывает затруднение при определении самостоятельно принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. | Может аргументировать , дискутировать и принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. | Может полностью аргументировать, дискутировать, определять и самостоятельно принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. |
| 4 | ОК 4 | Не владеет навыками в поиске и использовании информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных | Допускает неточности в поиске и использовании информации, необходимой для эффективного выполнения | Демонстрирует целостное представление в поиске и использовании информации, необходимой для | Свободно владеет навыками в поиске и использовании информации, необходимой для эффективного |

| | | | | | |
|---|--------------------------------------|---|---|---|---|
| | | задач, профессионального и личного развития. | профессиональных задач, профессионального и личного развития. | эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личного развития. | выполнения профессиональных задач, профессионального и личного развития. |
| 5 | ОК 5 | Не может использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности. | Имеет неполное представление об использовании информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности. | Допускает неточности при использовании информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности. | Демонстрирует четкое представление об использовании информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности. |
| 6 | ОК 6 | Не владеет навыками работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. | Испытывает затруднение при работе в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. | Может работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. | Свободно владеет навыками работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. |
| 7 | ОК 8 | Полное отсутствие навыков самостоятельно определять задачи профессионального и личного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации. | Допускает неточности в определении задач профессионального и личного развития, занятия самообразованием, осознанно планирования повышения квалификации. | Испытывает затруднение при определении задач профессионального и личного развития, занятия самообразованием, осознанно планирования повышения квалификации. | Свободно ориентируется в определении задач профессионального и личного развития, занятия самообразованием, осознанно планирования повышения квалификации. |
| 8 | ОК 9 | Не может ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы | Допускает неточности в ориентировании в условиях постоянного изменения правовой базы | Испытывает затруднение при ориентировании в условиях постоянного изменения правовой базы | Свободно ориентируется в условиях постоянного изменения правовой базы |
| 9 | ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 | Не умеет применять на практике нормы трудового | Имеет не полное представление о применении на практике нормы | Демонстрирует целостное умение применять на | Демонстрирует четкое умение применять на практике нормы |

| | | | | | |
|--|--------|---|--|--|--|
| | ПК 2.2 | <p>законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. Не знает нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; содержание российского трудового права; права и обязанности работников и работодателей; порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; виды трудовых договоров; содержание трудовой дисциплины; порядок разрешения трудовых споров; виды рабочего времени и времени отдыха; формы и системы оплаты труда работников; основы охраны труда; порядок и условия материальной ответственности</p> | <p>трудоустройство; законодательства; допускает неточности в умении анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. Не знает нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; содержание российского трудового права; права и обязанности работников и работодателей; порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; виды трудовых договоров; содержание трудовой дисциплины; порядок разрешения трудовых споров; виды рабочего времени и времени отдыха; формы и системы оплаты труда работников; основы охраны</p> | <p>практике нормы трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. Не знает нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; содержание российского трудового права; права и обязанности работников и работодателей; порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; виды трудовых договоров; содержание трудовой дисциплины; порядок разрешения трудовых споров; виды рабочего времени и времени отдыха; формы и системы оплаты труда</p> | <p>трудоустройство; законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. Не знает нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; содержание российского трудового права; права и обязанности работников и работодателей; порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; виды трудовых договоров; содержание трудовой дисциплины; порядок разрешения трудовых споров; виды рабочего времени и времени отдыха; формы и системы оплаты труда работников; основы охраны условия</p> |
|--|--------|---|--|--|--|

| | | | | |
|--|----------------------------|--|--|---|
| | сторон трудового договора. | труда; порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора. | работников; основы охраны труда; порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора. | материальной ответственности сторон трудового договора. |
|--|----------------------------|--|--|---|

2. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ОЦЕНКИ знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения учебной дисциплины «Трудовое право»

Тема 1. Предмет, метод, система трудового права.

В предмете трудового права центральное место занимают:

- отношения по заключению трудового договора
- трудовые отношения
- отношения по организации труда
- отношения социального партнёрства

Признак метода трудового права:

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

Метод трудового права носит характер:

- совокупность приемов и способов регулирования отношений трудового права
- совокупность приемов и способов охраны трудового права
- способы и приемы распределения по трудовому праву
- Технология производства продукции и товаров

В систему трудового права не входит институт:

- договора поручительства
- ученического договора
- трудового договора
- коллективного договора

Предмет трудового права - это:

- имущественные и личные неимущественные отношения между работниками
- труд индивидуального предпринимателя

- трудовые отношения членов производственного кооператива
- трудовые и иные тесно связанные с ними общественные отношения в сфере наемного труда

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 2. Принципы российского права

Под принципами трудового права понимаются:

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

К общей части отрасли трудового права относится институт:

- трудового договора
- социального партнерства
- дисциплины труда
- охраны труда

Что из перечисленного не является принципом социального партнерства:

- ответственность сторон
- реальность принимаемых на себя обязательств
- подконтрольность и поднадзорность
- контроль за выполнением принятых соглашений и коллективных договоров

Трудовые отношения основаны на:

- основании договоров подряда
- трудовом договоре
- договоре найма

- оказания услуг

На какие из перечисленных категорий лиц распространяется действие трудового законодательства:

- на лиц, работающих по договорам гражданско - правового характера;
- на членов советов директоров организаций;
- на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- на лиц, заключивших трудовой договор с индивидуальным предпринимателем.

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 3. Источники трудового права.

Под источником трудового права следует понимать:

- результат правотворческой деятельности органов государственной власти, нормотворчество работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений
- результат правотворческой деятельности органов государственной власти, нормотворчество работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений
- нормативно-правовые акты в сфере регулирования трудовых отношений и интернет-ресурсы по трудовому праву

Конституция РФ, являясь источником трудового права, провозглашает:

- право всех граждан на труд
- право на защиту от безработицы
- право на отдых
- все перечисленное

Трудовой Кодекс Российской Федерации введен в действие:

- с 1 февраля 2002 года
- с 1 декабря 2001 года
- с июня 2001 года
- с 1 декабря 2002 года

Какие из перечисленных нормативных актов являются источниками трудового права:

- постановления Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг
- указы Президента РФ
- приказы Федеральной налоговой службы
- Трудовой кодекс РФ

Система источников трудового права - это:

- последовательное расположение во взаимосвязи всех актов трудового
- законодательства по их назначению и субординации
- кодификация трудового права
- совокупность нормативно-правовых и локальных актов

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 4. Субъекты трудового права

Субъектами трудового права являются:

- граждане РФ
- иностранные граждане
- работники
- трудовой коллектив организации

Участниками (субъектами) трудовых отношений выступают:

- работник и работодатель
- физическое и юридическое лица
- прокуратура и работник
- нет правильного ответа

Юридическое лицо становится субъектом трудового права с момента:

- государственной регистрации
- возникновения гражданской правосубъектности
- принятия первого работника
- принятия устава

Признаваемая государством способность субъекта иметь права и нести юридические обязанности - это:

- правоспособность
- правonexричастность
- дееспособность
- правосубъектность

Определение «субъекты трудового правоотношения» по отношению к определению «субъекты трудового права»:

- более широкое
- более узкое
- равнозначное
- они не пересекаются

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 5. Трудовые непосредственно связанные с ними отношения.

Что является основанием возникновения трудовых отношений:

- избрание на должность
- направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты
- трудовой договор
- назначение на должность

По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с:

- 19 лет
- 14 лет
- 15 лет
- 16 лет

Трудовое право следует отграничивать от смежных отраслей права (гражданского, аграрного, права социального обеспечения) по его:

- объекту и субъекту

- предмету и методу
- методам и задачам
- предмету и субъекту

Какие из указанных правоотношений могут быть включены в систему правоотношений по трудовому праву:

- правоотношения по разрешению трудовых споров;
- правоотношения по оплате сверхурочных работ;
- правоотношения по трудоустройству;
- правоотношения по учету и распределению рабочего времени.

В каком порядке принимаются и изменяются правила внутреннего трудового распорядка:

- на основании решения работодателя с учетом мнения профсоюза;
- на собрании профсоюзной организации
- на общем собрании работников
- единоличным решением работодателя.

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда

Что из перечисленного не является принципом социального партнерства:

- равноправие сторон
- ответственность сторон
- реальность принимаемых на себя обязательств
- подконтрольность и поднадзорность

Социальное партнерство - это:

- система взаимоотношений между работниками и работодателями, направленная на обеспечение участия работников в управлении производством
- система взаимоотношений между работодателями и органами местного самоуправления,

направленная на обеспечение участия работников в управлении производством

- система взаимоотношений между работниками, работодателями и представителями профсоюзных организаций, направленная на обеспечение участия работников в управлении производством
- система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей

Основание возникновения трудового правоотношения:

- заключение трудового договора
- заключение трудового договора или фактическое допущение к работе;
- заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора.
- фактическое допущение к работе работника

С какой целью коллективный договор направляется в соответствующий орган по труду:

- для предварительной правовой экспертизы проекта
- для разрешительной регистрации
- для уведомительной регистрации
- для признания его вступившим в силу

Граждане РФ, проживающие вне ее территории:

- не могут состоять в российских профсоюзах
- могут состоять в российских профсоюзах
- могут состоять в российских профсоюзах, если профсоюз зарегистрирован в

Министерстве Юстиции РФ

- не могут состоять в российских профсоюзах, если против этого возражают органы государственной власти страны проживания

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 7. Правовое регулирование занятости населения.

Какие из перечисленных документов должны предоставлять граждане для постановки на учет в качестве безработного:

- трудовой книжки или документов, их заменяющих документов, удостоверяющих профессиональную квалификацию
- справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы
- характеристику с последнего места работы
- выписку из домовой книги

Укажите виды обеспечения по обязательному социальному страхованию работника:

- пособие по временной нетрудоспособности
- оплата расходов на коммунальные услуги
- ежемесячная страховая выплата
- выплата дополнительных расходов

Документом, подтверждающим время работы у работодателя - физического лица, является:

- трудовая книжка
- трудовой договор;
- приказ о приеме на работу
- характеристика с места работы

Какие виды пособий и помощи установлены для безработных:

- единовременная помощь
- пособие по безработице
- пособие по временной нетрудоспособности
- досрочное оформление пенсии

Какие из перечисленных документов должны предоставлять граждане для постановки на учет в качестве безработного:

- трудовой книжки или документов, их заменяющих документов, удостоверяющих профессиональную квалификацию,
- справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы
- характеристику с последнего места работы
- выписку из домовой книги

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 8. Трудовой договор: понятие, стороны, содержание и порядок заключения.

Трудовой договор - это:

- соглашение между работодателем и представителем работника
- соглашение между работником и представителем работодателя
- соглашение между работодателем и работником
- соглашение между представителем работодателя и представителем работника

В какие сроки работодатель обязан оформить трудовой договор с работником, фактически допущенным к работе:

- немедленно
- в недельный срок
- спустя 5 дней с момента фактического допуска
- в срок не позднее 3 дней со дня фактического допуска

Порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров определяется:

- федеральными органами государственной власти
- органами государственной власти субъектов РФ
- актами о труде, принимаемыми работодателями
- коллективными договорами и соглашениями

Срок испытания обычно составляет:

- от 2 до 3 месяцев
- от 2 до 4 недель
- от 4 до 5 месяцев
- от 3 до 6 месяцев

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 9. Изменение и прекращение трудового договора.

Допускается ли увольнение по инициативе работодателя беременных женщин:

- да
- нет
- да, с их согласия
- да, с согласия выборного профсоюзного органа

Разновидностью срочных трудовых договоров являются такие соглашения о:

- временной работе
- временной и сезонной работах
- сезонной занятости
- временной и постоянной работах

Прекращение трудового договора по инициативе одной из сторон или третьей стороны, требующей расторжения трудового правоотношения - это:

- увольнение с работы
- расторжение трудового договора
- прекращение трудового договора
- ни один из вариантов не верен

Изменение определенных сторонами условий трудового договора:

- не допускается
- допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ
- допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ
- допускается с согласия работника в случаях, установленных ТК РФ

Третьей стороной, требующей прекращения трудового договора, является:

- правительство
- руководитель
- работник
- суд

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в

ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 10. Рабочее время

Продолжительность рабочего времени на условиях совместительства:

- не может превышать 4 часа в день и 16 часов в неделю
- не может превышать 6 часов в день и 24 часа в неделю
- не может превышать 6 часов в день и 16 часов в неделю у одного работодателя
- не может превышать 4 часа в день и 120 часов в год

В рабочее время не включается:

- перерыв для кормления женщины ребенка до полутора лет
- перерыв для отдыха и питания
- междуменный перерыв

Работы сверх установленной продолжительности рабочего дня - это:

- сверхурочные работы
- ненормированный рабочий день
- досуг
- личное время

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается:

- трудовым договором
- коллективным договором
- правилами внутреннего трудового распорядка
- трудовым и коллективным договором

Правовые нормы, определяющие рабочее время и время отдыха педагогических работников, относятся к статусу:

- общему
- специальному
- индивидуальному
- учебному

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего

обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 11. Время отдыха и его виды

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (выходные дни) должна быть: - не более 40 часов

- не менее 41 часа
- не менее 42 часов
- не менее 43 часов

В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя:

- да
- нет
- да, но с разрешения работодателя (его представителя)
- нет, без разрешения профсоюзного органа

В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до:

- 3 календарных дней;
- 5 календарных дней;
- 1 недели;
- 10 календарных дней.

Какие виды отпусков предусмотрены трудовым законодательством:

- по семейным обстоятельствам;
- ежегодный;
- гарантийный;
- льготный.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней:

- работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя
- выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день
- работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и

способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 12. Оплата и нормирование труда

Работа в праздничные и выходные дни оплачивается, компенсируется:

- по договоренности сторон;
- в двойном размере;
- в полуторном размере;
- предоставляется один день отдыха;

Каковы сроки выплаты заработной платы:

- не реже чем один раз в два месяца;
- не реже чем один раз в месяц;
- не реже чем каждые полмесяца;
- не реже чем раз в неделю.

Доплаты к заработной плате устанавливаются:

- за профессиональное мастерство
- за совмещение должностей, профессий
- за работу в многосменном режиме
- за знание иностранного языка

Какие из перечисленных видов поощрений предусмотрены трудовым законодательством:

- объявление благодарности
- награждение почетной грамотой
- объявление общественной признательности
- выдача премии

За какой период времени незаконно уволенному работнику работодатель обязан оплатить период вынужденного прогула:

- не более чем за 1 год;
- за все время;
- не более чем за 3 года.
- не более чем за 2 года

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 13. Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву.

Государственный надзор и государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют:

- работодатели
- органы прокуратуры
- органы федеральной инспекции труда
- работники

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

- в размере двухнедельного среднего заработка
- в размере среднего месячного заработка
- в размере среднего заработка за 2 месяца
- в размере среднего заработка за 3 месяца

Укажите виды обеспечения по обязательному социальному страхованию работника:

- пособие по временной нетрудоспособности
- оплата расходов на коммунальные услуги
- ежемесячная страховая выплата
- выплата дополнительных расходов

Обязан или имеет право работодатель устанавливать неполный рабочий день работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи: - обязан

- не обязан
- имеет право
- обязан и имеет право

Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты обеспечивается:

- представительным органом работников (выборным органом первичной организации)
- федеральной инспекцией труда
- работодателем
- выборным органом первичной организации и федеральной инспекцией труда

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 15. Правовые основы охраны труда.

Особые правила охраны труда в трудовом законодательстве установлены для следующих категорий лиц:

- имеющих длительный стаж работы в организации
- беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет
- государственных служащих
- инвалидов
- военнослужащих
- несовершеннолетних

Служба охраны труда создается в организации с численностью:

- более 50 человек;
- более 100 человек;
- более 1000 человек;
- более 10 человек.

Государственные инспекторы труда инспектируют:

- только государственные предприятия, учреждения и организации
- только частные предприятия, учреждения, организации
- все предприятия, учреждения, организации независимо от форм собственности
- нет правильного ответа

Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме

- это:
- производственный фактор
- вредный
- опасный
- тяжелый

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются:

- Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
- Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов
- Министерство здравоохранения и социального развития РФ с учетом мнения общероссийских профсоюзов
- Правительством РФ и Министерство здравоохранения и социального развития РФ

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора

При каких условиях на работника возлагается материальная ответственность:

- при совершении противоправного действия (бездействия)
- при наличии нормального производственно-хозяйственного риска
- при причинении прямого действительного ущерба
- при наличии причинной связи между действием (бездействием) и виной

Что из перечисленного работник обязан возместить работодателю:

- убытки
- прямой действительный ущерб
- прямой действительный ущерб и упущенную выгоду
- только упущенную выгоду

Допускается ли привлечение работодателя к материальной ответственности за незаконное отстранение работника от работы:

- да
- да, с согласия профсоюза
- да, с согласия государственной инспекции труда
- нет

Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться:

- дополнениями к трудовому договору или прилагаемыми к трудовому договору соглашениями
- локальными нормативными актами

- трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему
- дополнениями к трудовому договору или прилагаемыми к трудовому договору соглашениями гражданско-правового характера

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

- стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества
- первоначальной стоимости имущества
- минимального размера оплаты труда
- стоимости имущества, исчисляемым исходя из рыночных цен

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 17. Защита трудовых прав и свобод.

Куда может обратиться за защитой своих прав лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации:

- только в суд
- сначала в органы федеральной инспекции труда, а затем в суд
- в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд
- в инспекцию труда

Особые правила охраны труда в трудовом законодательстве установлены для следующих категорий лиц:

- беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- государственных служащих;
- военнослужащих;
- несовершеннолетних.

Особые правила охраны труда в трудовом законодательстве установлены для следующих категорий лиц:

- беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет
- государственных служащих
- военнослужащих
- несовершеннолетних

Какие из перечисленных видов взысканий за нарушение трудовой дисциплины предусмотрены трудовым законодательством:

- строгий выговор
- понижение в должности
- перевод на нижеоплачиваемую работу
- выговор

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

- инвалидов
- беременной женщины
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 18. Трудовые споры.

В какие сроки решение КТС подлежит исполнению:

- немедленно
- в 3-хдневный срок с момента вынесения
- в течение 3 дней по истечении срока на обжалование
- в течение 10 дней с момента вынесения

В каком порядке рассматривается коллективный трудовой спор

- в суде;

- самими сторонами с привлечением посредника, трудовых арбитров;
- в прокуратуре;
- в инспекции по труду.

Неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений - это:

- индивидуальный трудовой спор
- самозащита
- коллективный трудовой спор
- индивидуальный и коллективный трудовой спор

Из кого формируется примирительная комиссия:

- из представителей работодателя
- из представителей профсоюзных органов
- из представителей работников и работодателя на равноправной основе.
- из представителей работников

При каких условиях забастовка признается незаконной:

- если забастовка проводилась без руководства профсоюзной организации
- если забастовка была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных законом
- если забастовка проводилась без санкции соответствующих органов по труду.
- если забастовка проводилась без разрешения работодателя

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 19. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться:

- на определенный срок
- на неопределенный срок
- необходимость заключения подобного договора нормативно никак не регламентирована

- по соглашению сторон

Особые правила охраны труда в трудовом законодательстве установлены для следующих категорий лиц:

- беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет
- государственных служащих
- военнослужащих
- несовершеннолетних

Какова продолжительность рабочей недели, установленной для женщин, работающих в районах Крайнего Севера:

- 36 часов в неделю
- 40 часов в неделю
- 48 часов в неделю
- 30 часов в неделю

Допускается ли привлечение лиц в возрасте до 18 лет к работам в ночное время:

- да
- нет
- да, с их согласия
- да, с согласия выборного профсоюзного органа

Кому не разрешается работа по совместительству:

- лицам, не достигшим 21 года
- лицам, не достигшим 18 лет
- женщинам
- пенсионерам

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тематика рефератов (докладов) и индивидуальных проектов

1. Соотношение законодательного и договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2. Право граждан на трудоустройство через посредничество службы занятости.
3. Дополнительные гарантии при трудоустройстве слабо защищенных категорий населения.
4. Особенности трудовых договоров в современных условиях рынка труда.
5. Требование третьих лиц о расторжении трудового договора.
6. Трудовой договор с надомниками.
7. Аттестация работников.
8. Производство расчета. Выходное пособие.
9. Юридические гарантии при увольнении некоторых категорий работников.
10. Правовые последствия незаконного увольнения.
11. Ненормированный режим работы.
12. Гибкий график работы.
13. Дежурства.
14. Социальный отпуск.
15. Творческий отпуск.
16. Исчисление среднего заработка.
17. Правовая охрана заработной платы.
18. Сходство и различие гарантийных выплат, доплат с заработной платой.
19. Методы обеспечения дисциплины труда.
20. Меры поощрения за успехи в работе и порядок их применения.
21. Меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.
22. Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой.
23. Коллективная (бригадная) ответственность.
24. Порядок рассмотрения заявлений и сроки выплаты сумм возмещения ущерба.
25. Возмещение морального вреда.
26. Государственная политика в области охраны труда.
27. Единые общегосударственные принципы охраны труда для предприятий всех форм собственности и для граждан - предпринимателей, использующих наемный труд.
28. Исковые и процессуальные сроки по индивидуальным трудовым спорам.
29. Предупредительная забастовка.
30. Реализация права на забастовку.

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные

ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Вопросы на зачёт

1. Порядок образования комиссии по трудовым спорам.
2. Компетенция комиссии по трудовым спорам.
3. Начало коллективного трудового спора.
4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
5. Рассмотрение трудовых споров в органах государственной трудовой инспекции.
6. Порядок обжалования и исполнения решения комиссии по трудовым спорам.
7. Защитная функция профсоюзов.
8. Общая характеристика деятельности профсоюзов.
9. Право на забастовку.
10. Правовая основа работы профсоюзов в Российской Федерации.
11. Понятие и виды государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда.
12. Деятельность федеральной инспекции труда.
13. Рассмотрение трудовых споров в порядке подчиненности.
14. Деятельность органов прокуратуры по защите трудовых прав.
15. Понятие и признаки трудовых споров.
16. Трудовые споры и трудовые конфликты.
17. Понятие и стороны коллективного трудового права.
18. Порядок проведения примирительных процедур в ходе разрешения коллективного трудового спора.
19. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки.
20. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
21. Порядок проведения забастовки.
22. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
23. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
24. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
25. Защита трудовых прав: понятие и законодательное регулирование.
26. Понятие самозащиты.
27. Основные формы самозащиты трудовых прав.
28. Подсудность трудовых споров.
29. Компетенция судов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
30. Сроки обращения в суд.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Задача 1.

Для оборудования гаража завод заключил с плотником Ивановым и сварщиком Семеновым договор, в котором был указан недельный срок выполнения работ и их стоимость (50 000 руб.). В его содержание специально оговаривались следующие условия: а) конечный результат;

б) время работы (срок); в) итоговая сумма оплаты труда группы с указанием конкретной суммы, получаемой каждым исполнителем. Выполняя работы по указанному договору в результате неосторожного обращения со сварочным оборудованием, Семенов сжег часть пиломатериала на общую сумму 17000 рублей и обжег левую руку, проболев 34 дня. Директор завода расторг с Ивановым и Семеновым договор и обратился в суд с иском о возмещении причиненного заводу ущерба (17000 руб.).

Прав ли директор завода?

Проанализируйте характер трудовых отношений Иванова и Семенова с заводом. Вправе ли они требовать выполнения договора после выздоровления Семенова?

Ответ: Директор завода не вправе требовать расторжение срочного трудового договора с Ивановым и Семеновым, так как в соответствии со ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на время выполнения определенной работы, которая не была завершена вследствие неосторожного с оборудованием

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек - признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и, соответственно, формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Одно из важных средств защиты различных форм собственности - материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию при исполнении трудовых обязанностей. Материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать ущерб, причиненный работодателю. Важнейшие правила этой ответственности закреплены в ст. ст. 118 - 123, ст. 214 и ст. 255 КЗоТ РФ. Это законодательство, устанавливая обязанность работника возмещать ущерб, причиненный работодателю, предусматривает и гарантии сохранения заработной платы работника. Одновременно оно обязывает работодателя создавать работнику условия, необходимые для обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества (ч. 4 ст. 118, ст. 123 КЗоТ РФ), и регулирует некоторые организационные отношения.

Таким образом, директор завода вправе требовать выполнения договора после выздоровления Семенова. В случае отказа возмещать причиненный ущерб заводу, работодатель вправе обратиться в суд за судебной защитой.

Задача 2.

Научный сотрудник Карпухин, производя опыт с новым электроприбором, получил смертельный разряд током, вследствие которого скончался на рабочем месте. Необходимый инструктаж Карпухиным был пройден, рабочее место соответствовало установленным требованиям охраны труда.

Несет ли ответственность работодатель за гибель Карпухина?

Ответ: В соответствии с ч. 1 ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на представителей работодателя. Для достижения этой цели работодатель обязан обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов. Соответственно работник имеет право на безопасность труда при использовании перечисленного имущества, а также при осуществлении технологических процессов.

При возникновении опасности жизни или здоровью работника вследствие невыполнения представителями работодателя указанной обязанности работник может отказаться от выполнения трудовой функции, а также потребовать от полномочных государственных органов принятия мер по устранению допущенных представителями работодателя нарушений и привлечения их к установленным законодательством мерам ответственности.

Таким образом, при соблюдении всех вышеперечисленных факторов, работодатель не может быть привлечен к ответственности за гибель работника Карпухина, так как рабочее место соответствовало установленным требованиям охраны труда.

Каков порядок учета и расследования несчастных случаев на производстве?

Расследование несчастного случая проводится в течение:

- 15 дней, если пострадавшие получили тяжелые повреждения здоровья или есть погибшие;
- месяца со дня поступления заявления от пострадавшего, если утрата трудоспособности наступила спустя некоторое время после несчастного случая.

Сроки расследования могут быть продлены, но не более чем на 15 дней, в случае необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений. Поскольку расследование несчастного случая должно быть документально оформлено, статьей 229.2 ТК РФ установлен примерный перечень необходимых для этого документов, конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

В случае квалификации комиссией несчастного случая как произошедшего на производстве, необходимо составить акт формы Н-1 (форма 2 приложения 1 к Постановлению Минтруда РФ от 24 октября 2002 N 73 (далее – Постановление N 73)). В данном акте необходимо подробно описать обстоятельства происшествия с указанием лиц, допустивших нарушение правил охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности пострадавшего в акте указывается степень его вины в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве. В целом содержание акта должно соответствовать выводам комиссии, проводившей расследование несчастного случая.

Акт подписывается членами комиссии, утверждается работодателем и заверяется печатью, а также фиксируется в журнале регистрации несчастных случаев на производстве (форма 9 приложения 1 к Постановлению N 73). В трехдневный срок после утверждения акта

работодатель обязан выдать один экземпляр пострадавшему, а в случае гибели – родственникам – по их требованию.

Второй экземпляр акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет по месту работы пострадавшего в силу п. 30 Постановления N 73 и ч. 6 ст. 230 ТК РФ. При страховых случаях на производстве третий экземпляр акта Н-1 (Н-1ПС) и копии материалов расследования работодатель направляет в территориальный орган ФСС по месту регистрации работодателя в качестве страхователя. После того как пострадавший выздоровеет и выйдет на работу, работодатель обязан сообщить о принятых мерах по предотвращению подобных случаев и о том, какие последствия имел данный несчастный случай, в трудовую инспекцию, по форме 8 приложения 1 к Постановлению N 73, с указанием суммы материального ущерба, нанесенного организации, суммы выплат и состояния здоровья пострадавшего.

Если несчастный случай признан страховым, такое сообщение необходимо направить и в отделение ФСС. Если данный случай будет квалифицирован комиссией как не связанный с производством, то он оформляется актом произвольной формы.

Согласно ст. 184 ТК РФ при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Задача 3.

Наладчик оборудования находится на повременно-премиальной системе оплаты труда. Его месячная тарифная ставка составляет 7800 рублей. За качественное выполнение работ по наладке и текущему ремонту, а также за не превышение установленного лимита простоя оборудования полагается премия в размере 35% от месячной тарифной ставки. Начальник цеха, где работает Григорьев, снизил ему премию на 15 % за отказ Григорьева от сверхурочной работы.

Обоснованно ли уменьшение размера премии в данном случае?

Ответ: Начальник цеха, не вправе был снижать премию наладчику оборудования Григорьеву на 15% за отказ от сверхурочной работы.

В соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации привлечение к сверхурочной работе работника допускается только с письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

ЗАДАЧА №4

Для проведения столярных работ поликлиника заключила договор со столяром Скобелкиным, временно нигде не работающим.

По договору Скобелкин обязался в течение сентября оборудовать регистратуру фанерными шкафами с выдвижными ящиками, а администрация уплатить ему 1000 рублей.

Выполняя работу, Скобелкин упал со стремянки, ушибся и в течение двух недель был нетрудоспособен. Поэтому работу он завершил лишь к 17 октября.

При производстве расчета за выполненную работу Скобелкин потребовал, чтобы ему был оплачен листок нетрудоспособности за время болезни, поскольку он получил травму на производстве, а поступление на работу и увольнение с нее должны быть записаны в трудовую книжку для подтверждения стажа работы.

Администрация, отказав Скобелкину в его требованиях, предупредила его, что из причитающейся ему суммы будет произведен вычет полной стоимости испорченных им при раскрое пяти листов фанеры.

Скобелкин, возражая, указал администрации, что порча фанеры должна быть отнесена к случаям нормального производственно-хозяйственного риска, за который он ответственности нести не должен.

- 1. Дайте характеристику отношений Скобелкина с поликлиникой.**
- 2. Чем отличается трудовой договор от других соглашений о работе, в частности от договора подряда?**
- 3. Был ли между сторонами заключен трудовой договор?**
- 4. Каковы обязательные и дополнительные условия трудового договора?**
- 5. Обоснованы ли требования Скобелкина о выплате пособия по нетрудоспособности и производстве записей в трудовой книжке?**
- 6. Вправе ли Администрация удержать с причитающейся Скобелкину суммы стоимость ущерба?**

По статье 702 Гражданского кодекса РФ договор о выполнении данных работ является договором подряда, а не трудовым договором и регулируется нормами Гражданского, а не Трудового кодекса. Таким образом, требования Скобелкина, опирающиеся на Трудовой кодекс неправомерны. По статье 714 подрядчик несёт ответственность за сохранность материалов заказчика, поэтому вычет стоимости фанеры из суммы, положенной Скобелкину администрацией правомерно.

ЗАДАЧА № 5

В связи с реконструкцией города производственные помещения фабрики подлежали сносу. Взамен фабрика получила другое помещение в поселке, находящемся в 15 км от города. Между городом и поселком имеется регулярное железнодорожное и автобусное сообщение. После перевода фабрики в другую местность часть работников отказалась от **продолжения работы.**

- 1. Дайте определение перевода на другую работу и его отличие от перемещения.**
- 2. Каков порядок перевода работников на работу в другую местность?**
- 3. Вправе ли администрация обязать работников перейти на работу в другую местность при переводе из одного населенного пункта в другой предприятия, с которыми они состоят в трудовых отношениях?**
- 4. Как должна поступить администрация с работниками, отказавшимися от продолжения работы на фабрике после ее перевода из города в поселок?**
- 5. Какие компенсации в этом случае должны быть выплачены работниками при увольнении?**

Согласно ст. 72.1. ТК РФ перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

При перемещении работника у того же работодателя изменение трудовой функции не затрагивается, измениться может рабочее место, структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст.72.1. ТК РФ).

Такой перевод по инициативе работодателя, являются изменением существенных условий трудового договора и допускаются только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ). Такое согласие должно быть получено предварительно, до издания приказа о переводе, после ознакомления со всеми условиями той работы, на которую предполагается перевод работника. Перевод на другую работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании подписанных сторонами изменений к трудовому договору. Приказ объявляется работнику под расписку. На основании приказа о переводе, в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п.9 ст.77 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка. Исходя из этого, не позднее чем за два месяца до изменения существенных условий труда администрация предприятия, учреждения, организации должна издать приказ, в котором предупредить об этом работника. Такой приказ издается и тогда, когда предстоят изменения условий труда для всех работников предприятия или его отдельных структурных подразделений. Работники, не согласные на продолжение работы в новых условиях, должны в течение двух месяцев письменно заявить об этом работодателю. Их заявления будут служить основанием для прекращения трудового договора (контракта) по п.9 ст.77 ТК РФ.

ЗАДАЧА № 6

Поссорившись с одним из своих коллег по работе, Шатров подал заявление об увольнении по собственному желанию.

На другой день был издан приказ об увольнении Шатрова «по соглашению сторон».

Когда Шатров узнал об этом, он потребовал свое заявление обратно.

Администрация возражала, т.к. увольнение уже произведено, по ее мнению, законно.

1. Каковы общие основания прекращения трудового договора?

Согласно статье 77 ТК РФ.

Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);

2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 настоящего Кодекса);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2. Каковы правила увольнения по собственному желанию?

Согласно статье 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3. Должна ли администрация восстановить Шатрова на работе?

Администрация должна восстановить Шатрова на работе, т.к. согласно статье 80 ТК РФ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

4. Полагается ли компенсация при восстановлении работников на работе и в каком размере?

В случае восстановления незаконно уволенного работника, орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате уволенному работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула (ч. 2 ст. 394 ТК РФ). Ведь в соответствии со ст. 234 Трудового кодекса работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный ему в результате незаконного лишения возможности трудиться. В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в его пользу денежной компенсации морального вреда. Обычно размер этой компенсации определяется в судебном порядке (ч. 9 ст. 394 ТК РФ). Причем при задержке работодателем восстановления гражданина на работе орган, принявший такое решение, выносит определение о выплате работнику среднего заработка за все время задержки (ст. ст. 396 и 234 ТК РФ, п. 2 ст. 106 Закона N 229-ФЗ).

ЗАДАЧА №7

Хитрова была принята на завод с 5 января на временную работу сроком на 4 месяца для замены нормировщицы Евсеевой, которая ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания этого отпуска Евсеева получила дополнительно 6-месячный отпуск по уходу за ребенком. В общей сложности Хитрова заменяла Евсееву непрерывно 10 месяцев. По возвращении Евсеевой на работу Хитрова была уволена без выплаты выходного пособия и компенсации за отпуск - как временный работник.

1. Какова продолжительность временной работы?

Согласно ст.59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

1. Правильно ли работодатель отказал Хитровой в выплате выходного пособия и компенсации за отпуск?

Работодатель поступил неверно. Положения ТК РФ сегодня рассматривают срочный трудовой договор наравне с обычным трудовым договором. На работника, работающего по срочному трудовому договору, распространяются гарантии и компенсации, закрепленные трудовым законодательством (Глава 27 ТК РФ).

ЗАДАЧА №8

Петрова (17лет) была принята на работу лаборантом с месячным испытательным сроком. Через 10 дней ее уволили как не выдержавшую испытание без согласования с профсоюзным комитетом. Петрова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

С какой целью применяется испытание при приеме на работу, и для кого его нельзя установить?

Руководствуясь ст.70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Согласно статьи 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Законно ли увольнение Петровой, и как будет решен спор?

Увольнение Петровой не законно, т.к. руководствуясь статьей 81 ТК РФ у работодателя нет оснований расторгнуть трудовой договор по своей инициативе.

Трудовой спор будет решен в пользу Петровой, которая должна будет быть восстановлена на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (ч. 1 ст. 394 ТК РФ). Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель будет обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

ЗАДАЧА №9

С 10 августа на работу с испытательным сроком были зачислены главный бухгалтер, машинистка, диспетчер и шофер. В приказе о зачислении на работу главного бухгалтера

администрация оговорила, что результаты испытания будут определены после сдачи им баланса за 4-й квартал, о чем он был предупрежден под расписку до начала работы. Остальным работникам администрация определила срок испытания 3 месяца. Диспетчер в течение 17 - 24 августа имел больничный лист. В связи с неудовлетворительными результатами испытаний машинистка была уволена через шесть дней после начала работы, а главный бухгалтер - с 21 октября.

Правильно ли, по условиям задачи, работодатель определил срок испытания при приеме на работу?

По условиям задачи работодатель верно определил срок испытания при приеме на работу:

машинистке, диспетчеру и шоферу- 3 месяц. Т.к. согласно статье 70 ТК РФ срок испытания не может превышать трех месяцев.

главному бухгалтеру – 4,5 месяцев (конец 4го квартала), т.к. срок испытания для главных бухгалтеров не может превышать шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст.70 ТК РФ).

Когда истекает срок испытания у диспетчера с учетом времени его болезни?

Согласно статье 70 ТК РФ в испытательный срок не включается период временной нетрудоспособности работника, а также периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. В связи с болезнью испытательный срок диспетчера должен быть продлен на неделю.

Имел ли право работодатель уволить машинистку до истечения срока испытания и требовалось ли при этом согласие профкома?

Согласно статье 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Выплачивается ли пособие по временной нетрудоспособности при болезни в период испытания?

Согласно статье 70 ТК РФ сотрудники, проходящие испытательный срок, имеют те же права, что и другие работники. Если временная нетрудоспособность пришлась на испытательный срок сотрудника, то пособие ему начисляется на общих основаниях независимо от того, будет он в дальнейшем работать в организации или не пройдет испытание.

ЗАДАЧА №10

В связи с реорганизацией предприятия приказом директора бухгалтер Ломов без его согласия назначен на должность главного бухгалтера с окладом на 2000 рублей в месяц выше прежнего.

Что считается переводом на другую работу?

Может ли работодатель назначить Ломова на должность главного бухгалтера предприятия без его согласия и имеет ли здесь значение увеличение заработка?

1. Переводом на другую работу в соответствии со статьей 72.1. ТК РФ считается - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано

в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

2. Работодатель в соответствии со статьей 72 ТК РФ не имеет права назначить Ломова на должность главного бухгалтера предприятия без его согласия, поскольку перевод на другую работу допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Увеличение заработка в данной ситуации значения не имеет.

ЗАДАЧА №11

Для замещения отсутствующих работников работодатель издал приказ о переводе токаря IV разряда на один месяц подсобным рабочим, а фрезеровщика V разряда - контролером ОТК на три месяца. Токарь и фрезеровщик согласия на перевод не давали.

В каких случаях и на какой срок работодатель вправе осуществить временный перевод работников без их согласия?

Согласно статьи 72.2. в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При выше указанных переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Допускаются ли временные переводы без согласия работников к другому работодателю?

Любой временный перевод допускается только у того работодателя, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

Какой порядок переводов работников установлен для замещения отсутствующих работников?

В Ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ говорится, что к временным переводам по соглашению сторон относят перевод для замещения временно отсутствующего сотрудника, за которым в соответствии с законом сохраняется рабочее место (например, длительная болезнь). Такой перевод осуществляется на все время отсутствия работника и поэтому срок его может быть более года (например, если работник переведен для замещения сотрудника, находящегося в отпуске по беременности и родам). При этом в соглашении окончание срока перевода может быть обозначено как календарной датой, так и формулировкой "...до момента выхода на работу

основного работника". При переводе работник выполняет лишь работу замещаемого сотрудника, а работа по его трудовому договору на время перевода приостанавливается.

Если при переводе работника изменились его должностные обязанности, то необходимо его ознакомить с должностной инструкцией, соответствующей его новой должности.

Если после перевода работник стал занимать должность или выполнять работу, при которых в соответствии с трудовым законодательством можно заключить договор о полной материальной ответственности, то с работником должен быть заключен такой договор и иные связанные с ним документы.

Если работник продолжает работу по должности (специальности, профессии) после окончания срока перевода, установленного соглашением сторон, эта работа будет для него постоянной.

ЗАДАЧА №12

Горынина работала в ателье в должности швеи-мотористки. По заключению врача ей рекомендуется по состоянию здоровья работа, не связанная с шумом. В связи с этим заключением Горынина была переведена без ее согласия на другую постоянную работу на должность работницы по нумерации кроя.

- 1. Имеются ли нарушения трудового законодательства в отношении Горыниной?**
- 2. Каковы правила перевода работников на другую работу по состоянию здоровья.**
- 3. Как должна оплачиваться работа Горыниной на новом месте?**

1. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается в постоянном переводе, то при его отказе от перевода трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Горынина должна была быть уволена.

2. Согласно статье 73. ТК РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3. В соответствии с частью первой статьи 74 Кодекса перевод работника на другую работу в связи с производственной необходимостью возможен лишь в пределах той же организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях; с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе; Если работник переводится на равную по оплате труда или более оплачиваемую работу, то его труд должен оплачиваться по выполняемой работе. Если же работник переводится на нижеоплачиваемую работу, то его труд оплачивается не ниже среднего заработка по прежней работе.

В том случае, если оклад (ставка) по должности (профессии, специальности), на которую переводится работник, ниже его оклада (ставки) по настоящей должности (профессии или специальности), то расчет среднего заработка работника должен быть произведен до

издания приказа (распоряжения) о переводе. Исчисление средней заработной платы для оплаты труда переводимого работника осуществляется по правилам, установленным статьей 139 (частями второй и третьей) Трудового кодекса РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 N 213.

ЗАДАЧА №13

Петров был принят на работу в школу в качестве кочегара с 1 октября на период отопительного сезона. С 4 мая следующего года администрация уволила его в связи с окончанием сезонной работы. Увольнение Петрова произведено администрацией без согласования с местным комитетом профсоюза, а также без выплаты выходного пособия и денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

Какие работы считаются сезонными, какова их продолжительность?

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев (ч. 1 ст. 293 ТК). Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства (ч. 2 ст. 293 ТК).

Каковы права и обязанности рабочих и служащих, принимаемых на сезонные работы?

При заключении трудового договора о выполнении сезонных работ, в нем обязательно должно быть предусмотрено условие о сезонном характере работы (ч. 1 ст. 294 ТК).

Кроме того, необходимо учитывать, что к работникам, заключающим трудовой договор о сезонной работе, общие положения трудового законодательства применяются с особенностями, установленными гл. 46 ТК, которые касаются, в частности, оплачиваемых отпусков и порядка расторжения трудовых договоров (ст. ст. 295 - 296 ТК).

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 рабочих дня за каждый месяц работы (ст. 295). Как правило, отпуск в натуре сезонным работникам не предоставляется. Им выплачивается денежная компенсация.

Считается ли Петров, по условиям задачи, сезонным работником?

По условиям задачи Петров считается сезонным работником, поскольку был принят в школу в качестве кочегара на период отопительного сезона.

Какие нарушения трудового законодательства допустила администрация при увольнении Петрова?

При увольнении 4 мая следующего года работника Петрова работодатель должен был выплатить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск из расчета 2 рабочих дня за каждый месяц работы (ст. 295 ТК РФ).

ЗАДАЧА №14

Экономист Серов отсутствовал на работе без уважительной причины 15 и 16 марта.

25 апреля Серов уволен за прогул без уважительной причины.

1. Что является прогулом без уважительной причины?

2. Какие нарушения допущены администрацией при увольнении Серова? Может ли он быть восстановлен на работе?

Согласно пп. "а" п. 6 статьи 81 ТК РФ прогулом является отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

Обращаясь к статье 193 ТК РФ, при увольнении Серова администрация допустила ряд нарушений.

Во-первых не затребовала от работника объяснение в письменной форме о причине прогула. Не взяла в письменном виде свидетельские показания коллег и непосредственного руководителя об отсутствии работника на рабочем месте.

Во-вторых работник был уволен за прогул, когда уже истекли сроки применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения (не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не позднее 6 месяцев со дня его совершения – ст. 193 ТК РФ).

Если причины отсутствия будут впоследствии признаны уважительными, то суд восстановит сотрудника на рабочем месте и обяжет работодателя выплатить все причитающиеся ему суммы, включая вынужденный прогул.

ЗАДАЧА №15

Инженер Семенов 20 мая подал заявление об увольнении по собственному желанию. Через 10 дней он передумал и попросил вернуть ему заявление об увольнении. Семенову отказали в этом, т.к. на его должность приглашен в порядке перевода из другой организации Петров.

В каком порядке производится увольнение по собственному желанию?

Прав ли работодатель по условиям задачи?

1. Порядок и условия увольнения по собственному желанию установлены ст. 80 Трудового Кодекса РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Расторгнуть по собственному желанию можно любой трудовой договор, как срочный, так и заключённый на неопределённый срок. Согласие работодателя при этом не требуется. Обязанность работника в данном случае - письменно предупредить его о своём увольнении за две недели. Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, занятые на сезонных работах, а также проходящие испытательный срок, обязаны предупредить работодателя о досрочном расторжении договора в письменной форме за три календарных дня (ст.ст. 71, 292, 296 ТК РФ).

2. Работодатель по условиям задачи прав.

Работник, передумавший увольняться в срок, определенный им первоначально, вправе отозвать свое заявление об увольнении. Это право работника закреплено в , согласно которой до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

Единственное исключение из данного правила установлено для случаев, когда на место работника, подавшего заявление об увольнении, в письменной форме приглашен другой

работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. В таком случае работник лишается права отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию.

Следует подчеркнуть, что работник не может отозвать свое заявление об увольнении только при наличии следующих условий:

на его место приглашен работник из другой организации;

такое приглашение оформлено письменно;

работодатель приглашенного работника дал свое письменное согласие на его увольнение в порядке перевода к другому работодателю в соответствии с ;

приглашенному работнику не может быть отказано в заключении трудового договора ().

ЗАДАЧА №16

Шофер Кочнев не выходил на работу более 2 месяцев в связи с болезнью. Выйдя на работу, он через два дня опять заболел и вновь явился на работу только через три месяца. За неделю до его выхода он был уволен как отсутствующий по болезни длительное время.

Правильно ли увольнение Кочнева?

Куда он может обратиться с требованием о восстановлении на работе?

Увольнение по инициативе нанимателя в связи с длительной болезнью предусмотрено п.6 ст.42 ТК РФ. Однако, отсутствие работника по болезни, длящейся более 4-х месяцев, но с перерывами, не является основанием для увольнения работника по п.6 ст.42 ТК РФ, поскольку выход на работу прерывает течение указанного срока. Следовательно увольнение Кочнева неправомерно.

Согласно ст.382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, куда работник может обратиться с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений. И если работодатель не сможет предоставить суду убедительных документов о правомерности увольнения Кочнева, то его обязаны восстановить, а также выплатить компенсацию за вынужденный прогул.

ЗАДАЧА №17

Комендант общежития Росин отсутствовал на работе в течение полного рабочего дня. Он был уволен за прогул без уважительной причины. В суде, куда он обратился с иском о восстановлении на работе, Росин заявил, что в тот день он находился в администрации района, где занимался делами, связанными с ремонтом общежития.

Правильно ли уволен Росин?

Восстановит ли его суд на работе?

Росин уволен не верно. Работодателю в случае отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (пп.а, п.6, ст.81 ТК РФ) необходимо затребовать от работника объяснение в письменной форме о причине прогула, взять в письменном виде свидетельские показания коллег и непосредственного руководителя об отсутствии работника на рабочем месте (ст. 193 ТК РФ). Если причины отсутствия будут впоследствии признаны уважительными, то суд восстановит сотрудника на рабочем месте и обяжет работодателя выплатить все причитающиеся ему суммы, включая вынужденный прогул.

ЗАДАЧА № 18

Садков был принят на работу с испытательным сроком в два месяца, по истечении этого времени работодатель решил продлить установленный работнику срок испытания до трех месяцев. Работник с этим согласился, подписав соответствующий документ. Через три недели после этого Садков был уволен как не прошедший испытание, после чего обратился в суд с требованием о восстановлении на работе.

Какое решение должен принять суд?

Суд должен признать неправомерным продление испытательного срока до трех месяцев. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе устанавливается именно при заключении трудового договора (ст. 70 ТК РФ), продлить уже имеющийся у него испытательный срок нельзя.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником. Об этом работника нужно предупредить не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания (ст. 71 ТК РФ). Если же срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ). В соответствии с этим суд должен принять решение о восстановлении Садкова на работе.

ЗАДАЧА № 19

В организации, созданной в 1997 году, ряд сотрудников, как выяснилось в ходе плановой проверки данной организации органами прокуратуры в 2007 году, до сих пор работает без заключения письменных трудовых договоров. Работодателя обязали заключить с каждым из таких работников письменный трудовой договор.

Каким числом и с указанием каких условий (по оплате труда – на момент принятия работника или на сегодняшний день – и т.д.) должны быть составлены договоры?

Согласно статье 16 ТК РФ начало трудовой деятельности следует считать с момента заключения трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом. Однако трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ст. 16 ТК РФ). Следовательно, в данном случае трудовые отношения (начало трудовой деятельности) возникли еще в 1997 году. Кроме того, в 1997 году действовал КЗоТ РФ. В соответствии со ст. 18 КЗоТ РФ, фактическое допущение к работе считалось заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Трудовым законодательством не предусмотрено заключение трудовых договоров задним числом. С согласия работника работодатель может заключить с ним трудовой договор только с текущей даты. Дату договора необходимо поставить от 2007 года, а дату приема, когда сотрудник был принят на работу (1997 год).

ЗАДАЧА № 20

Сергеева была принята на работу временно на период отпуска по уходу за ребенком постоянной работницы, которая ушла в отпуск на полтора года. Работодатель установил Сергеевой испытательный срок – 2 месяца. При трудоустройстве Сергеева не высказала никаких возражений, боясь быть не принятой на данную работу, а после того, как трудовой договор был заключен, обратилась в суд с требованием признать условие об испытательном

сроке недействительным, мотивируя это тем, что во-первых, она является временным работником, а во-вторых, впервые трудоустраивается по специальности после окончания вуза два года назад.

Права ли Сергеева?

В статье 70 ТК РФ. говорится что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, а Сергеева впервые устраивается на работу по специальности после окончания вуза два года назад, следовательно ее доводы о первичном трудоустройстве по специальности роли в данной ситуации не играют.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). При этом существует перечень лиц, которым испытание устанавливать нельзя (беременным женщинам, лицам, не достигшим возраста 18 лет и др.). Не устанавливается испытание при приеме на работу на срок до двух месяцев (ст. 289 ТК РФ). Запрета на установление испытательного срока для лиц, заключивших срочный трудовой договор, нет. Следовательно, полагаю, что испытательный срок такому работнику установить можно.

ЗАДАЧА № 21

Пенсионер Савенков проработал по срочному трудовому договору один год, после чего работодатель заключил с ним трудовой договор еще на один год. По окончании периода ему было предложено снова заключить трудовой договор сроком на один год.

Соответствуют ли действия работодателя трудовому законодательству?

Действия работодателя соответствуют трудовому законодательству, т.к. в статье 59 ТК РФ, говорится о том, что срочный трудовой договор по соглашению сторон может заключаться с поступающими на работу пенсионерами по возрасту.