



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИГО  
Т.Е. Абрамзон

03.03.2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
В РФ**

Направление подготовки (специальность)  
46.03.02 ДОКУМЕНТОВЕДЕНИЕ И АРХИВОВЕДЕНИЕ

Направленность (профиль/специализация) программы  
Документоведение и документационное обеспечение управления

Уровень высшего образования - бакалавриат  
Программа подготовки - академический бакалавриат

Форма обучения  
очная

|                     |  |
|---------------------|--|
| Институт/ факультет | Институт гуманитарного образования             |
| Кафедра             | Педагогического образования и документоведения |
| Курс                | 3  |
| Семестр             | 5  |

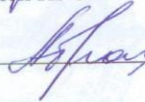
Магнитогорск  
2019 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 46.03.02 ДОКУМЕНТОВЕДЕНИЕ И АРХИВОВЕДЕНИЕ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 06.03.2015 г. № 176)

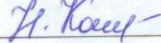
Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Педагогического образования и документоведения 27.02.2020, протокол № 6

Зав. кафедрой  С.С. Великанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО 03.02.2020 г. протокол № 6

Председатель  Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры ПОИД, канд. филол. наук  Н.В. Кожушкова

Рецензент:

ст. архивист архива ПАО "ММК"  С.А. Белобородова


Институт гуманитарного образования  
Институт педагогического образования и документоведения  
Курс 3  
Семестр 5

Магнитогорск  
2019 год

## Лист актуализации рабочей программы

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2020 - 2021 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и документоведения

Протокол от 03 сентября 2020 г. № 1  
Зав. кафедрой  С.С. Великанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2021 - 2022 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и документоведения

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ С.С. Великанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и документоведения

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ С.С. Великанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и документоведения

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ С.С. Великанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и документоведения

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ С.С. Великанова

### **1 Цели освоения дисциплины (модуля)**

Целью освоения дисциплины является приобретение основных знаний о порядке и способах регулирования трудовых правоотношений.

### **2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина Документационное обеспечение трудовых отношений в РФ входит в вариативную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Документационное обеспечение административных отношений в РФ

Документационное обеспечение гражданских отношений в РФ

Кадровое делопроизводство

Основы научно-исследовательской деятельности

Правоведение

Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности

Количественные методы в гуманитарных исследованиях

Математические методы в документационном обеспечении управления

Документационное обеспечение государственного устройства в РФ

Проектная деятельность

Документационное обеспечение архивного дела и информационной сферы в РФ

Современная организация государственных учреждений России

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Документационное обеспечение административных отношений в РФ

Документационное обеспечение гражданских отношений в РФ

Моделирование систем документации организации

Основы секретарского обслуживания

Проектная деятельность

Проектирование управленческой документации организации

Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

Конфиденциальное делопроизводство

Персональные данные и их документирование

Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Производственная – преддипломная практика

### **3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины (модуля) «Документационное обеспечение трудовых отношений в РФ» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения  |
|---------------------------------|--|
| ОК-4                            | способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности |

|  |   |
|--|---|
| Знать  | - содержание и структуру основных понятий в сфере правового регулирования трудовых отношений<br>- состав, структуру и содержание трудового законодательства   |
| Уметь  | - использовать знание основных понятий, функционирующих в сфере правового регулирования административных отношений в РФ, в будущей профессиональной деятельности<br>- использовать знание состава, структуры и содержания трудового законодательства в будущей профессиональной деятельности  |
| Владеть  | - приемами использования основных понятий, функционирующих в сфере правового регулирования трудовых отношений, в будущей профессиональной деятельности<br>- приемами использования знаний о составе, структуре и содержании административного законодательства в будущей профессиональной деятельности  |
| ПК-1 способностью применять научные методы при исследовании объектов профессиональной деятельности   |   |
| Знать  | - методы правового регулирования трудовых отношений<br>- объект, предмет, субъекты регулирования трудовых правоотношений<br>- методы исследования трудового права как науки   |
| Уметь  | - анализировать нормы, регулирующие трудовые правоотношения, и трудовое законодательство с точки зрения использования их в будущей профессиональной деятельности<br>- анализировать акты, регулирующие трудовые правоотношения, с точки зрения регламентации в них основных вопросов делопроизводства и архивного дела  |
| Владеть  | - приемами анализа норм, регулирующих трудовые правоотношения, и трудовое законодательство с точки зрения использования их в будущей профессиональной деятельности<br>- приемами анализа актов, регулирующих трудовые правоотношения, с точки зрения регламентации основных вопросов делопроизводства и архивного дела  |
| ДПК-2 способностью ориентироваться в законодательной и нормативно-методической базе информационно-документационного обеспечения управления и архивного дела и смежных областей |   |
| Знать  | - основные категории и понятия трудового права, содержание норм трудового законодательства и нормативных актов, связанных с регламентацией документационного обеспечения управления и архивного дела<br>- правовой статус и компетенции субъектов трудовых правоотношений в сфере документационного обеспечения управления и архивного дела   |
| Уметь  | - использовать основные категории и понятия трудового права, знание содержания норм трудового законодательства и нормативных актов, связанных с регламентацией документационного обеспечения управления и архивного дела, в будущей профессиональной деятельности<br>- использовать знания о правовом статусе и компетенции субъектов трудовых правоотношений в сфере документационного обеспечения управления и архивного дела |



|  |   |
|--|---|
| Владеть  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- приемами использования основных категорий и понятий трудового права, знание содержания норм трудового законодательства и нормативных актов, связанных с регламентацией документационного обеспечения управления и архивного дела, в будущей профессиональной деятельности</li> <li>- приемами использования знаний о правовом статусе и компетенции субъектов трудовых правоотношений в сфере документационного обеспечения управления и архивного дела</li> </ul>   |
| ДПК-3 знанием основ трудового законодательства, правил и норм охраны труда |   |
| Знать  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия и категории трудового права</li> <li>- нормы трудового законодательства, законодательства, регулирующего занятость населения</li> <li>- основные механизмы регулирования отношений в сфере труда</li> <li>- политику государства в сфере социального партнерства</li> <li>- основные требования к дисциплине труда</li> <li>- правила и нормы охраны труда, закрепленные в трудовом законодательстве</li> </ul>   |
| Уметь  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять знания основных понятия и категорий трудового права в будущей профессиональной деятельности</li> <li>- использовать нормы трудового законодательства, законодательства, регулирующего занятость населения, в будущей профессиональной деятельности</li> <li>- определять основные механизмы регулирования отношений в сфере труда</li> <li>- использовать знания о политике государства в сфере социального партнерства в будущей профессиональной деятельности</li> <li>- использовать основные требования к дисциплине труда в будущей профессиональной деятельности</li> <li>- применять правила и нормы охраны труда, закрепленные в трудовом законодательстве, в будущей профессиональной деятельности</li> </ul>                                 |
| Владеть  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- приемами применения знаний основных понятия и категорий трудового права в будущей профессиональной деятельности</li> <li>- приемами использования норм трудового законодательства, законодательства, регулирующего занятость населения, в будущей профессиональной деятельности</li> <li>- знаниями об основных механизмах регулирования отношений в сфере труда</li> <li>- знаниями о политике государства в сфере социального партнерства в будущей профессиональной деятельности</li> <li>- знаниями об основных требованиях к дисциплине труда с целью использования их в будущей профессиональной деятельности</li> <li>- знаниями правил и норм охраны труда, закрепленных в трудовом законодательстве, в будущей профессиональной деятельности</li> </ul> |

#### 4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 76,1 акад. часов:
- аудиторная – 72 акад. часов;
- внеаудиторная – 4,1 акад. часов
- самостоятельная работа – 32,2 акад. часов;
- подготовка к экзамену – 35,7 акад. часа

Форма аттестации - экзамен

| Раздел/ тема дисциплины   | Семестр | Аудиторная контактная работа (в акад. часах) |           |             | Самостоятельная работа студента | Вид самостоятельной работы  | Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации | Код компетенции          |
|---|---------|--|-----------|-------------|---------------------------------|---|---|--------------------------|
|   |         | Лек.   | лаб. зан. | практ. зан. |                                 |   |   |                          |
| 1. Раздел 1. Общие вопросы документационного обеспечения трудовых отношений в РФ  |         |  |           |             |                                 |   |   |                          |
| 1.1 Понятие, предмет, метод и система трудового права. Принципы правового регулирования правовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений | 5       | 4,5  |           | 4,5/1,75И   | 4                               | Изучение учебной литературы<br>поиск ответов на поставленные вопросы, анализ трудового законодательств а решение практических задач, тестирование | Задание 1, 2, 8. Практическая работа 1                          | ОК-4, ДПК-2, ДПК-3, ПК-1 |
| 1.2 Источники трудового права. Субъекты трудового права   |         | 4,5  |           | 4,5/1,75И   | 4                               | Изучение учебной литературы<br>поиск ответов на поставленные вопросы, анализ трудового законодательств а решение практических задач, тестирование | Задание 1, 2, 8. Практическая работа 1                          | ОК-4, ДПК-2, ДПК-3, ПК-1 |

|   |   |     |  |           |    |  |   |                          |
|---|---|-----|--|-----------|----|--|---|--------------------------|
| 1.3 Правоотношения в сфере трудового права  |   | 4,5 |  | 4,5/1,75И | 4  | изучение учебной литературы<br>поиск ответов на поставленные вопросы, решение практических задач, анализ трудового законодательства и тестирование | Задание 5,6 ,7, 10.<br>Практическая работа 1            | ОК-4, ДПК-2, ДПК-3, ПК-1 |
| 1.4 Социальное партнерство в сфере труда. Право работников на защиту своих экономических, трудовых и социальных интересов   |   | 4,5 |  | 4,5/1,75И | 4  | Изучение учебной литературы<br>поиск ответов на поставленные вопросы, решение практических задач, анализ трудового законодательства и              | Задание 4.<br>Практическая работа 1<br>Тест к разделу 1 | ОК-4, ДПК-2, ДПК-3, ПК-1 |
| Итого по разделу  |   | 18  |  | 18/7И     | 16 |  |   |                          |
| 2. Раздел 2. Специальные вопросы документационного обеспечения трудовых отношений в РФ  |   |     |  |           |    |  |   |                          |
| 2.1 Трудовой договор. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Аттестация работников. Защита персональных данных работника. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. | 5 | 4,5 |  | 4,5/1,75И | 4  | Изучение учебной литературы<br>поиск ответов на поставленные вопросы, решение практических задач, анализ трудового законодательства и              | Практическая работа 2                                   | ОК-4, ДПК-2, ДПК-3, ПК-1 |
| 2.2 Рабочее время и время отдыха. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации   |   | 4,5 |  | 4,5/1,75И | 4  | Изучение учебной литературы<br>поиск ответов на поставленные вопросы, решение практических задач, анализ трудового законодательства и              | Практическая работа 3                                   | ОК-4, ДПК-2, ДПК-3, ПК-1 |



|  |   |     |  |           |      |   |   |                          |
|--|---|-----|--|-----------|------|---|---|--------------------------|
| 2.3 Дисциплина труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Материальная ответственность сторон трудового договора. правовое регулирование охраны труда |   | 4,5 |  | 4,5/1,75И | 4    | Изучение учебной литературы поиск ответов на поставленные вопросы, решение практических задач, анализ трудового законодательств а | Практическая работа 4                     | ОК-4, ДПК-2, ДПК-3, ПК-1 |
| 2.4 Защита трудовых прав работников. Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их рассмотрения. Ответственность за нарушение трудового законодательства       |   | 4,5 |  | 4,5/1,75И | 4,2  | Изучение учебной литературы поиск ответов на поставленные вопросы, решение практических задач, анализ трудового законодательств а | Практическая работа 5<br>Тест к разделу 2 | ОК-4, ДПК-2, ДПК-3, ПК-1 |
| Итого по разделу   |   | 18  |  | 18/7И     | 16,2 |   |   |                          |
| 3. Контроль  |   |     |  |           |      |   |   |                          |
| 3.1 Экзамен  | 5 |     |  |           |      | Изучение теоретического материала, выполнение практических работ, тестирование  | Теоретические вопросы, итоговый тест      | ОК-4, ДПК-2, ДПК-3, ПК-1 |
| Итого по разделу   |   |     |  |           |      |   |   |                          |
| Итого за семестр   |   | 36  |  | 36/14И    | 32,2 |   | экзамен                                   |                          |
| Итого по дисциплине  |   | 36  |  | 36/14И    | 32,2 |   | экзамен                                   | ОК-4,ДПК-2,ДПК-3,ПК-1    |

## **5 Образовательные технологии**

При изучении данной дисциплины применяются комплекс образовательных и информационных технологий, направленный на овладение заявленными компетенциями.

Традиционные образовательные технологии реализуются через использование такой формы учебных занятий, как информационная лекция – последовательное изложение материала в дисциплинарной логике, осуществляемое преимущественно вербальными средствами через монолог преподавателя.

Технологии проблемного обучения реализуются через такую форму обучения, как проблемная лекция – изложение материала, предполагающее постановку проблемных и дискуссионных вопросов, освещение различных научных подходов, авторские комментарии, связанные с различными моделями интерпретации изучаемого материала.

Информационно-коммуникационные образовательные технологии – организация образовательного процесса, основанная на применении специализированных программных сред и технических средств работы с информацией – реализуются через такую форму учебных занятий с использованием информационно-коммуникационных технологий: как лекция-визуализация, когда изложение содержания сопровождается презентацией (демонстрацией учебных материалов, представленных в различных знаковых системах, в т.ч. иллюстративных, графических, аудио- и видеоматериалов).

Применяется рейтинговая технология оценки знаний, способствующая демонстрации объективности преподавательской оценки.

Для контроля деятельности студентов проводится тестирование, проверка домашних письменных заданий по темам.

При освоении дисциплины используются следующие сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности бакалавров для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций:

1. Информационно-развивающие технологии. Изучение теоретического материала на лекциях с использованием компьютерных технологий. Самостоятельное изучение специальной учебной и научной литературы, включая электронные средства информации.

2. Развивающие проблемно-ориентированные технологии. Работа на практических занятиях с активизацией мыслительной активности, способности видеть проблему и выбирать способы ее разрешения (индивидуальная деятельность).

## **6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Представлено в приложении 1.

## **7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**

Представлены в приложении 2.

## **8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **а) Основная литература:**

1 Чаннов, С. Е. Трудовое право : учебник для вузов / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 439 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11379-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/445187> (дата обращения: 25.08.2020).

2. Петров, А. Я. Трудовой договор : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. Я. Петров. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 294 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-04962-6.

— Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/432045> (дата обращения: 25.08.2020).

3. Павловская, О.Ю. Правовое обеспечение кадрового делопроизводства : учебное пособие для вузов / О. Ю. Павловская. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 213 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11565-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/445662> (дата обращения: 25.08.2020).

4. Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпрямкина, В. М. Маслова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00875-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450813> (дата обращения: 25.08.2020).

#### **б) Дополнительная литература:**

1. Рахимова, Л. М. Трудовое право : учебное пособие / Л. М. Рахимова, Е. В. Ереклинцева ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2408.pdf&show=dcatalogues/1/1130106/2408.pdf&view=true> (дата обращения: 25.08.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Полетаев, Ю. Н. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Ю. Н. Полетаев, М. А. Ключков. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 163 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-09305-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/427594> (дата обращения: 25.08.2020).

3. Курсова, О. А. Правовое регулирование управления персоналом : учебное пособие для академического бакалавриата / О. А. Курсова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 414 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-06470-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/442020> (дата обращения: 25.08.2020).

#### **в) Методические указания:**

1. Самостоятельная работа студентов вуза : практикум / составители: Т. Г. Неретина, Н. Р. Уразаева, Е. М. Разумова, Т. Ф. Орехова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3816.pdf&show=dcatalogues/1/1530261/3816.pdf&view=true> (дата обращения: 28.08.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

#### **г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:**

##### **Программное обеспечение**

| Наименование ПО                         | № договора                   | Срок действия лицензии |
|---|------------------------------|------------------------|
| MS Windows 7 Professional(для классов)  | Д-1227-18 от 08.10.2018      | 11.10.2021             |
| MS Windows 7 Professional (для классов) | Д-757-17 от 27.06.2017       | 27.07.2018             |
| MS Office 2007 Professional             | № 135 от 17.09.2007          | бессрочно              |
| 7Zip                                    | свободно распространяемое ПО | бессрочно              |
| FAR Manager                             | свободно распространяемое ПО | бессрочно              |

## Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

| Название курса  | Ссылка  |
|---|---|
| Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»                         | <a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>                                 |
| Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования                 | URL: <a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a>        |
| Поисковая система Академия Google (Google Scholar)  | URL: <a href="https://scholar.google.ru/">https://scholar.google.ru/</a>                            |
| Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам                                    | URL: <a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>                                      |
| Российская Государственная библиотека. Каталоги   | <a href="https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/">https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/</a> |
| Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова   | <a href="http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp">http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp</a>   |
| Университетская информационная система РОССИЯ   | <a href="https://uisrussia.msu.ru">https://uisrussia.msu.ru</a>                                     |
| Международная наукометрическая реферативная и полнотекстовая база данных научных изданий «Web of science» | <a href="http://webofscience.com">http://webofscience.com</a>                                       |
| Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных  | <a href="http://scopus.com">http://scopus.com</a>   |
| Международная коллекция научных протоколов по различным отраслям знаний                                   | <a href="http://www.springerprotocols.com/">http://www.springerprotocols.com/</a>                   |
| Международная база справочных изданий по всем отраслям знаний SpringerReference                           | <a href="http://www.springer.com/references">http://www.springer.com/references</a>                 |

### 9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: Доска, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: Доска, мультимедийный проектор, экран.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся  
Практическая работа 1

1. Составьте логическую схему понятий по теме.

2. Система источников трудового права строится по системе данной отрасли, которая в свою очередь построена по предмету правового регулирования. Но в то же время она лишена такого субъективного фактора, как целенаправленное усмотрение законодателя при создании данного конкретного нормативного акта или определенной группы актов, поэтому система отрасли трудового права и система источников трудового права не всегда совпадают.

Какие нормы отсутствуют или присутствуют в Трудовом кодексе, или наоборот, в системе отрасли права? Приведите примеры:

3. В каких статьях Конституции РФ закреплены основные принципы правового регулирования отношений в области общественной организации труда в целом и принципы сферы наемного труда?

В каких статьях Конституции РФ закреплены основные права и свободы граждан в сфере общественной организации труда?

Проанализируйте статью 2 Трудового кодекса РФ.

Классифицируйте правовые принципы по сфере их действия (по теории права).

Дайте определение основным принципам правового регулирования труда в РФ.

Назовите наиболее важные международные нормы и принципы по регулированию труда, ратифицированные Российской Федерацией:

4. При заключении коллективного договора в организации между сторонами возникли разногласия. Представитель работников – первичная профсоюзная организация настаивала на включении в договор условий о механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; о соблюдении интересов работников при приватизации организацией ведомственного жилья, с чем не согласился работодатель, возникли разногласия.

Определите юрисдикционный орган, который вправе рассматривать данные разногласия:

При решении задания поясните:

1) какие органы являются органами социального партнерства?

2) какие органы социального партнерства предусмотрены на уровне организации.

3) по каким вопросам взаимные обязательства работников и работодателя

включаются в содержание коллективного договора:

5. Соотнесите, в каких целях (разные) работодатели – физические лица могут вступать в трудовые отношения с работниками:

| Работодатель   | Цель  |
|--|---|
| 1. Физические лица, которые зарегистрированы в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность, вступают в трудовые отношения с работниками | в целях осуществления предпринимательской деятельности                          |
| 2. Частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с законом подлежит государственной регистрации и(или)                           | в целях осуществления соответствующей деятельности (в т.ч. предпринимательской) |

|   |   |
|---|---|
| лицензированию, могут вступать в трудовые отношения с работником  |   |
| 3. Физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, могут вступать в трудовые отношения с работником | в целях личного обслуживания и помощи по введению домашнего хозяйства |

6. Определите соответствие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

|  |  |
|--|--|
| Законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права   | Соответствие Трудовому кодексу и иным нормативным правовым актам                                       |
| Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах   | Не должны противоречить Трудовому кодексу и иным федеральным законам                                   |
| В случае противоречий между Трудовым кодексом и иным Федеральным законом, содержащим нормы трудового права | То этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс |
| Если вновь принятый Федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК                   | Применяется Трудовой кодекс  |
| Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права  | должны соответствовать Трудовому кодексу   |
| Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права                         | Не должны противоречить трудовому кодексу и иным федеральным законам                                   |

| 1   | 2  |
|---|--|
| Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права | Не должны противоречить ТК, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти |
| Законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права   | Не должны противоречить Трудовому кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации   |
| Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ                                  | Не должны противоречить Трудовому кодексу, иным федеральным законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ  |

7. Определите компетенцию социальных партнеров на всех уровнях

| Уровни социального партнерства         | Компетенция  |
|--|--|
| Федеральном уровне устанавливаются     | основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации |
| Межрегиональном уровне устанавливаются | основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании                   |
| Региональном уровне устанавливаются    | основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации                        |
| Отраслевом уровне устанавливаются      | обязательства работников и работодателей в сфере труда                                     |
| Территориальном уровне                 | основы регулирования отношений в сфере   |

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| устанавливаются                  | труда в субъекте Российской Федерации                   |
| Локальном уровне устанавливаются | основы регулирования отношений в сфере труда в отраслях |

8. Установите соответствие между понятиями и их определениями

| Понятие   | Определение   |
|---|---|
| Хозяйственно-производственная функция трудового права | выражается в нормах о праве работников на участие в управлении организацией, о правах и гарантиях права на деятельность профсоюзов, в дополнительных юридических гарантиях права на труд для представителей работников, профсоюзов, коллективов работников  |
| Защитная функция трудового права                      | отражается в нормах о поощрениях, стимулировании высокопроизводительного труда, а также в нормах о дисциплинарной и материальной ответственности за ущерб (вред), причиненный по вине работника имуществу работодателя или работнику по вине работодателя   |
| Социальная функция трудового права                    | отражается в нормах по содействию занятости реализации свободы труда и права на труд и др. трудовых прав, в нормах по обеспечению безопасных условий труда, охраны труда, ограничению рабочего времени, нормированию труда, оплаты труда, компенсаций и т.д.  |
| Функция развития производственной демократии          | выражается в установлении нормального уровня условий труда, в непрерывном его повышении договорным методом, в защите трудовых прав и свобод, в рассмотрении и в порядке разрешения трудовых споров и восстановлении нарушенных трудовых прав  |
| Воспитательная функция трудового права                | проявляется в нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов, стимулированию качественной и производительной работы, в нормах трудовой дисциплины, определяющих обязанности работников по выполнению производственных заданий и др. Эта функция конкретизируется в нормах институтов трудового права, рабочего времени, дисциплины труда, оплаты труда |

Задание 10. Решите конкретные ситуации

Ситуация 1

С.И. Полякова обратилась в суд с заявлением о том, что с 1998 г. по 2007 г. она работала в ООО «Гаджиев» в должности бухгалтера. В январе 2007 г. она обратилась в органы социального обеспечения за назначением ей трудовой пенсии в связи с достижением пенсионного возраста.

Но собес отказал ей в назначении пенсии из-за отсутствия стажа работы, объяснив ей, что время работы в ООО «Гаджиев» не может входить в трудовой стаж, т.к. она работала по гражданско-правовому договору оказания возмездных услуг. Однако С.И. Полякова считает, что несмотря на то, что она действительно заключала все эти 10 лет по настоянию директора договор подряда, договор возмездных услуг, договор поручения; на самом деле имели место длительные трудовые отношения, поэтому просит суд установить этот факт.

Какое постановление должен вынести суд?

При решении задачи:



- 1) проанализируйте статьи Трудового кодекса РФ по данному правоотношению;
- 2) определите, какие общественные отношения составляют предмет гражданского права и трудового права.

#### Ситуация 2

Книжное издательство "Норма" заключило договор с профессором Казанского университета В.И. Корольковой об издании написанной ею книги. Редактирование книги было поручено редактору издательства "Норма" господину В.В. Фомину.

В каких правоотношениях с издательством находятся указанные лица?

#### Ситуация 3

И.И. Калининченко заключил с директором стадиона "Динамо" трудовое соглашение по уборке снега. При расчете он потребовал оплаты за сверхурочную работу и работу в выходные дни, пояснив, что снега было много и в течение 8 дней ему пришлось работать по 10-12 часов в день и в выходные дни.

Директор отказал И.И. Калининченко в его требовании, разъяснив, что с ним было заключено трудовое соглашение, и поэтому оплата за работу производилась за счет внештатного фонда, а при данном условии нормы трудового законодательства на этих работников не распространяются. Правомерны ли требования И.И. Калининченко?

Рассматривая ситуацию, прежде всего, определите, какие правоотношения здесь возникли (решите ситуацию в двух вариантах).

#### Ситуация 4

При подготовке к осенне-зимнему сезону в организацию для ремонта окон были приняты С.О. Гусев и Р.А. Уткин. При этом с С.О. Гусевым был заключен трудовой договор, а с Р.А. Уткиным – гражданско-правовой договор подряда. В том и другом случае возникли общественно-трудовые отношения. Определите, как отличить отношения по труду, регулируемые гражданским правом, от трудовых отношений сферы трудового права. Для этого ответьте на следующие вопросы.

- 1) Что собой представляет трудовое право и каково его место в системе отраслей российского права?
- 2) Какой круг общественных отношений, регулируемых трудовым правом, т.е. его предмет?
- 3) Каков круг общественных отношений, регулируемых гражданским правом, т.е. его предмет?
- 4) Какими специфическими способами характеризуется метод отрасли трудового права?
- 5) Какими специфическими способами характеризуется метод отрасли гражданского права?
- 6) В чем состоят цели, задачи и основные функции трудового права и каково их содержание?

#### Ситуация 5

М.В. Барсукова прошла по конкурсу на замещение должности доцента кафедры иностранных языков в Педагогическом институте, но ректор института, не согласный с итогами конкурсной комиссии, отказал М.В. Барсуковой в заключении трудового договора.

Обоснованы ли действия ректора?

Решите ситуацию на основании:

- 1) анализа соответствующих статей ТК РФ, регулирующих данные отношения;

2) дайте характеристику трудовому договору как основному юридическому факту возникновения трудового правоотношения;

3) охарактеризуйте другие дополнительные юридические факты - как основания возникновения трудового правоотношения:

### Ситуация 6

Директор чулочно-носочной фабрики и председатель первичной профсоюзной организации фабрики составили и подписали коллективный договор, после чего был издан приказ директора о вступлении договора в законную силу.

Определите легитимность данного договора.

При решении ситуации выясните:

1) какие нормативные акты регулируют порядок заключения коллективных договоров и соглашений?

2) раскройте понятие "социальное партнерство";

3) кто является сторонами социального партнерства, в частности, коллективного договора?

4) раскройте понятие "коллективный договор";

5) каков порядок заключения коллективного договора?

### Ситуация 7

Организация была зарегистрирована под названием «Вымпел» 20 марта 20018 г. 21 марта в организации было заключено 20 трудовых договоров и издан указ работодателя о приеме на работу. Определите, с какого момента возникает трудовая работодателская правосубъектность.

Для этого раскройте:

1) понятие «работодатель как субъект трудового права»;

2) понятие «трудовая работодателская правосубъектность организации»;

3) понятие «правового статуса работодателя».

## Практическая работа 2

1. Заполните пропущенные элементы схемы:

Схема 1

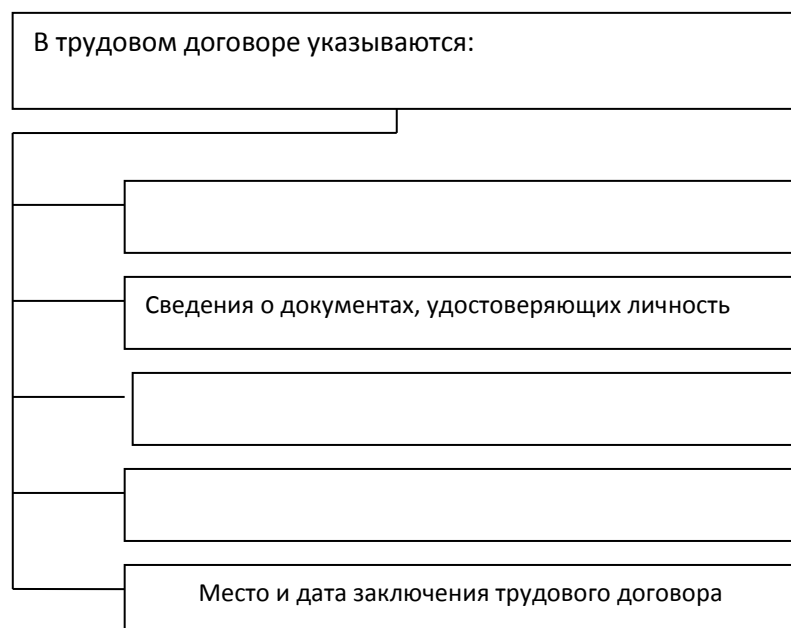


Схема 2

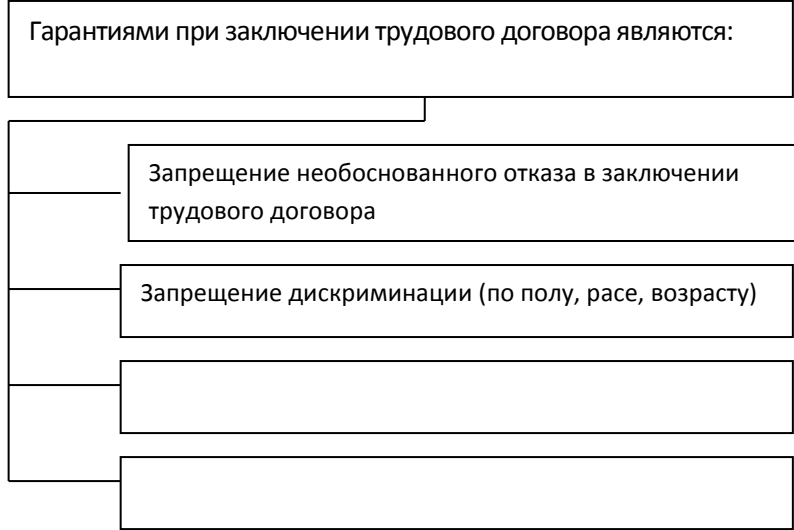


Схема 3

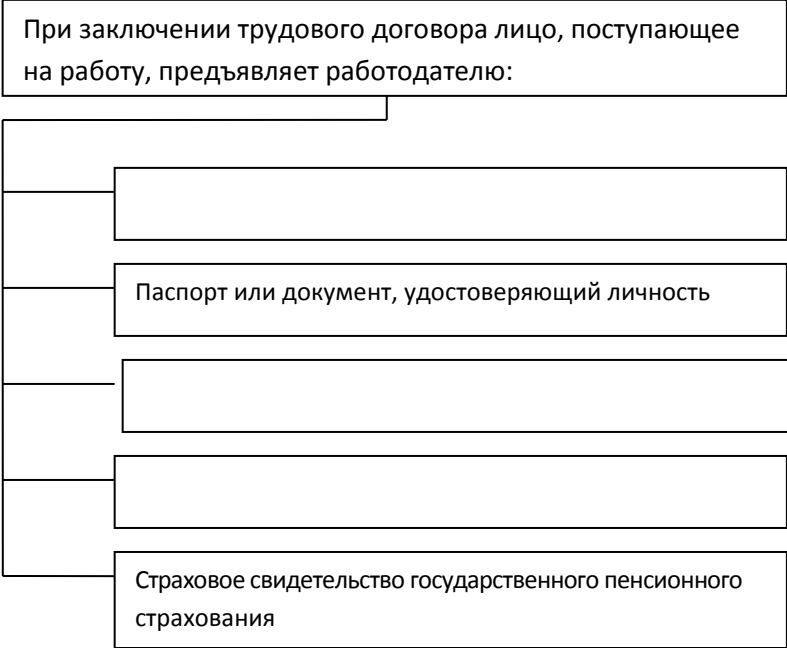


Схема 4

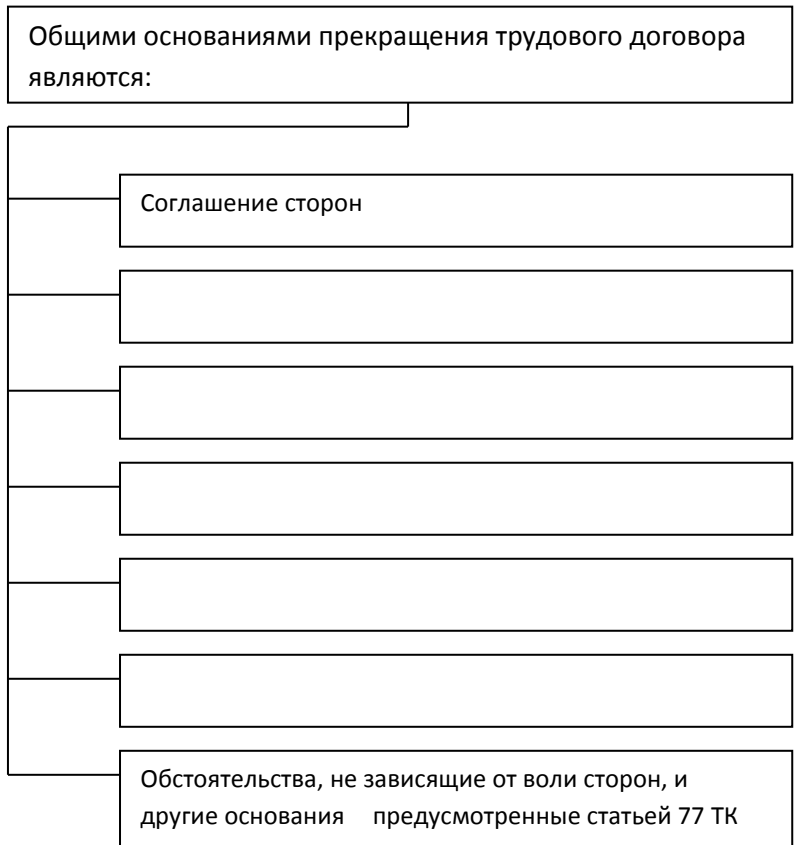
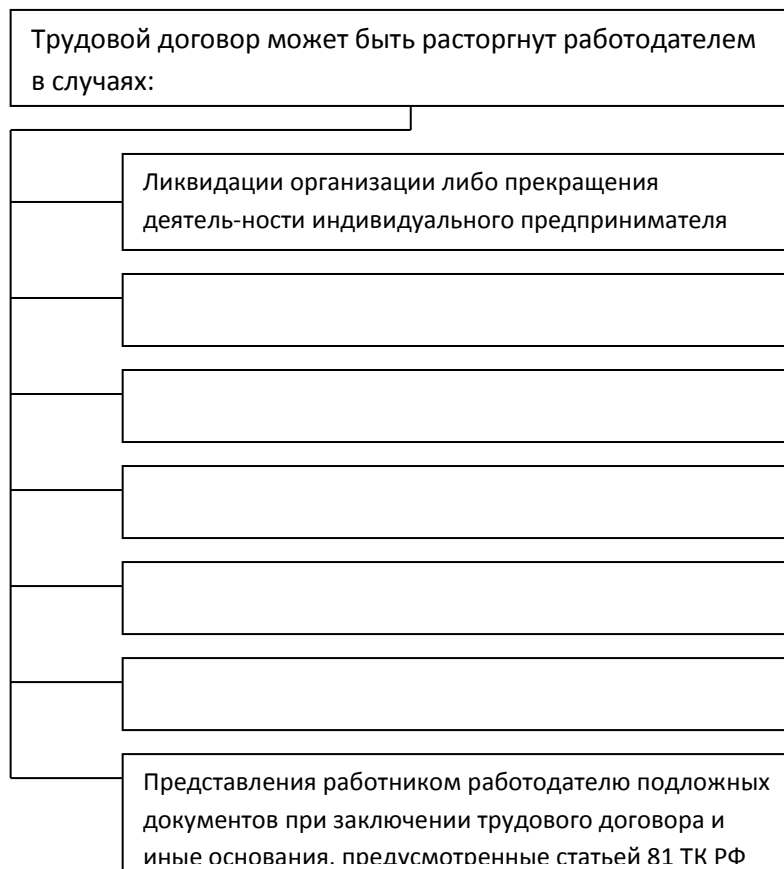


Схема 5



2. Определите соответствие понятий:

Таблица 1

| Определение  | Понятие  |
|--------------|--|
| Работодатель | получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника |

|   |   |
|---|---|
| Работник                                | физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - также лица, не достигшие указанного возраста  |
| Трудовая книжка                         | физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры  |
| Обработка персональных данных работника | соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя |
| Трудовые отношения                      | основной документ о трудовой деятельности гражданина, содержит сведения о возрасте, специальности, квалификации гражданина, приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, увольнении  |
| Трудовой договор                        | лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому личным трудом (или с помощью членов семьи надомника) из материалов, на оборудовании и средствах труда, как правило, предприятия  |
| Надомники                               | отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором                                       |

Таблица 2

| Определение       | Понятие  |
|-------------------|--|
| Временный перевод | продолжение трудового договора работником без изменения его трудовой функции у того же работодателя, но на другом рабочем месте, в другом структурном подразделении в той же местности, поручение работы на другом механизме, агрегате без изменения определенных сторонами условий трудового договора |
| Определение       | Понятие  |

Продолжение таблицы 2

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Перевод на другую работу | сохранение прежнего места работы и условий договора, при этом на определенный (краткий) срок поручается другая работа, по окончании которой восстанавливаются прежние условия труда   |
| Перемещение              | 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 |
| Постоянный перевод       | выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время   |
| Сезонные работы          | изменение трудового договора произошло на неопределенный срок и прежнее место и условия договора не сохраняются   |
| Совместительств<br>о     | работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а лишь в определенный период (сезон), как правило, не превышающий шести месяцев  |

Таблица 3

| Определение                     | Понятие  |
|---------------------------------|--|
| Повышение квалификации          | производится, когда специальность, профессия работника для данного производства с установлением нового оборудования, внедрением новых технологий или будет не нужна и надо освоить новую специальность, или требует переподготовки на новую специальность                              |
| Профессиональная подготовка     | предполагает получение новых знаний, навыков по своей специальности в соответствии с научно-техническим прогрессом   |
| Профессиональная переподготовка | работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы |
| Ученический договор             | работник, не имеющий специальности, путем ученичества на производстве получает определенную специальность с определенной ее квалификацией (слесаря 2–3-го разряда, токаря, сверловщика и др.)  |
| Аттестация работников           | периодическая проверка и оценка деловой квалификации и профессиональной подготовки работника   |

3. Заполните пропущенные строки:

3.1. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- .....

3.2. Непосредственные условия трудового договора могут быть:

- необходимые;
- .....

### 3.3. 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;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- .....
- .....
- .....
- .....
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- .....
- .....
- .....
- .....
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

### 3.4. 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;
- .....
- .....
- .....
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- .....
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

### 3.5. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- .....
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- .....
- .....
- .....
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.6. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- .....



- .....;
- .....;
- смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- .....;
- .....;
- .....;
- прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;
- .....

3.7. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- .....;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- .....;
- .....;
- .....;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

3.8. Ученичество организуется в форме:

- индивидуального;
- .....;
- .....;
- в иных формах.

4. Решите следующие задания:

Задание 4.1

При приеме на работу Гусева на должность экономиста завода, работодатель потребовал от него следующие документы: паспорт, трудовую книжку, резюме, диплом об окончании вуза, характеристику с прежнего места работы, медицинскую справку о состоянии здоровья, справку об обеспечении жилой площадью.

После предоставления этих документов с Гусевым был заключен трудовой договор с согласованным двухмесячным испытательным сроком и оформлен приказ о приеме на работу. За неделю до истечения испытательного срока администрация предложила продлить срок испытания еще на один месяц, поскольку первоначальный срок недостаточный для определения его деловых качеств. Гусев дал на это согласие, на что был издан приказ. Через три недели после этого он был уволен как не выдержавший испытания.

Каков порядок приема на работу и какие документы предъявляются лицом при заключении трудового договора?

С какой целью устанавливается испытательный срок, на какой срок и кем он определяется?

Законно ли продление испытательного срока Гусеву приказом?

Задание решите, проанализировав главу 11 ТК РФ.

Задание 4.2

Пятнадцатилетний Соловьев был принят на работу в качестве ученика повара в ресторан «Глория». Его отец потребовал от директора ресторана увольнения своего сына, поскольку тот поступил на работу вопреки запрету родителей. По мнению отца семья материально обеспечена, и подросток должен учиться в дневной общеобразовательной школе, чтобы получить среднее образование. Вызванный в кабинет директора ресторана подросток заявил отцу и директору ресторана, что он хочет получить востребованную в дальнейшем специальность и намеривается продолжить учебу в вечерней школе.

С какого возраста допускается заключение трудового договора?

Какими органами производится эмансипация несовершеннолетних?

Могут ли родители потребовать прекращения трудовых правоотношений своих несовершеннолетних детей?

Как должен поступить директор ресторана?

Разрешите спор, проанализировав статью 63 ТК РФ и 27 ГК РФ.

#### Задание 4.3

По окончании временной работы, продолжавшейся с 4 мая по 10 июля, был уволен без предупреждения Валув, работавший в магазине грузчиком. Валув потребовал выплаты ему выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск.

Директор магазина возражал против требований работника.

Руководствуясь гл. 45 ТК РФ определите:

Каков порядок и условия расторжения трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев?

Имеет ли право Валув на компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие в связи с увольнением?

#### Задание 4.4

Боткина работала в санатории «Лазурный» медицинской сестрой. Приказом главного врача санатория ее перевели на работу в детские ясли, принадлежащие этому же санаторию. Считая перевод незаконным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Возражая против иска, представитель ответчика заявил в суде, что круг обязанностей и заработная плата у Боткиной не изменились, поэтому перемещение ее из санатория в детские ясли нельзя рассматривать как перевод на другую работу.

В чем разница между переводом на другую работу и перемещением на другое рабочее место?

Решите спор по существу, проанализировав главу 12 ТК РФ.

#### Задание 4.5

Повар кафе «Встреча» Моисеева 18 августа подала заявление об увольнении с работы по собственному желанию, а 20 августа она заболела. Во время пребывания Моисеевой в больнице был издан приказ об ее увольнении с 20 августа по собственному желанию. Проанализировав ст. 80 ТК РФ определите:

Вправе ли работодатель уволить Моисееву до истечения срока предупреждения?

Включается ли время болезни в срок предупреждения об увольнении по собственному желанию?

Возможно ли увольнение работника по его инициативе в период болезни?

#### Задание 4.6

Преподаватель лицея Балашов был уволен по несоответствию занимаемой должности. Поводом к увольнению преподавателя послужили нанесение побоев и оскорбление жены, ставшие известными администрации лицея. Директор лицея Попова по

своей инициативе вынесла вопрос об отношениях между супругами на обсуждение педагогического совета, который дал согласие на увольнение преподавателя Балашова.

Что законодатель понимает под основанием увольнения и несоответствие работника занимаемой должности?

Какие дополнительные основания увольнения предусмотрены для педагогических работников?

Решите ситуацию по существу, проанализировав статьи 81 и 336 ТК РФ.

#### Задание 4.7

Токарь Зосимов не был допущен до работы мастером участка в связи с тем, что тот явился на работу в состоянии опьянения. На следующий день Зосимову было заявлено, что по распоряжению начальника цеха он отстраняется от работы до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности.

Кто и в каких случаях в соответствии с законодательством имеет право отстранить работников от работы?

На какой период времени работодатель отстраняет (не допускает к работе) работника?

Сохраняется ли на период отстранения от работы заработная плата?

Правомерны ли действия администрации в данном случае?

Решите ситуацию, проанализировав статью 76 ТК РФ.

#### Задание 4.8

Комендант общежития Аграрного университета Ваньшина подала заявление об увольнении по собственному желанию. По истечении двух недель администрация университета заявила о том, что она не может найти другого подходящего работника, и отказалась принять материальные ценности, вверенные коменданту, и выдать ей трудовую книжку.

Правомерны ли действия работодателя (администрации) и каковы права Ваньшиной?

Какой установлен порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе работника? Что необходимо от работника для увольнения по собственному желанию?

На ком лежит обязанность оформления, кроме заявления, всех остальных документов, а также производства всех процедур (передача товарно-материальных ценностей, производства расчета)?

Вправе ли Ваньшина по истечении двухнедельного срока предупреждения оставить работу?

Решите ситуацию, проанализировав статью 80 ТК РФ.

#### Задание 4.9

При приеме на работу на должность экономиста финансового отдела в отделе кадров от Смирновой потребовали следующие документы:

- 1) паспорт;
- 2) трудовую книжку;
- 3) диплом о высшем образовании;
- 4) справку о состоянии здоровья;
- 5) характеристику с прежнего места работы;
- 6) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

Правомерно ли требование работодателя о предоставлении Смирновой всех перечисленных документов?

Какие документы и в каких случаях лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю?

Охарактеризуйте каждый из предъявляемых документов при заключении трудового договора.

Решите ситуацию, проанализировав статью 65 ТК РФ.

#### Задание 4.10

Гражданин Карасев 10 марта обратился в отдел кадров завода с заявлением о приеме на работу в качестве штамповщика 3-го разряда. В отделе кадров приняли заявление, получили его согласие на прохождение месячного испытания и направили рабочего в цех, где он и приступил к работе с 11 марта. Приказ же о его приеме на работу был издан лишь 14 марта.

Отработав две недели, Карасев заболел и неделю находился на больничном листе. Когда же он в начале четвертой недели вышел на работу, то был вызван в отдел кадров, где ему был объявлен приказ директора о том, что со следующего дня он увольняется как не выдержавший испытания.

Является ли приказ (распоряжение) о приеме на работу формой трудового договора?

На основании наступления какого юридического факта возникло у Карасева трудовое правоотношение?

На какой стадии определяется соглашением сторон условие об установлении испытания?

Если в трудовом договоре нет условия об испытании работника, что это может означать?

Правомерно ли назначение испытания Карасеву?

Законно ли уволен Карасев, и где он может обжаловать решение об увольнении, если считает его незаконным?

Для решения ситуации проанализируйте статьи 15, 16, 56, 57, 67, 68, 70, 71 ТК РФ.

#### Задание 4.11

Коньков, проживающий в г. Саратове, заключил срочный трудовой договор на 3 года в

АО «Никель», расположенном в г. Норильске на Крайнем Севере о работе в качестве наладчика станков. Проработав полтора года, он подал заявление с просьбой уволить его по собственному желанию, без указания уважительных причин.

Вправе ли Коньков требовать увольнения по собственному желанию?

В каком порядке производится прекращение срочного трудового договора по инициативе работника?

Для решения ситуации проанализируйте Раздел III гл. 13 ст. 80 и гл. 50 ТК РФ, а так же Закон РФ от 19 февраля 1993 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

#### Задание 4.12

Слесарь Щукин был уволен работодателем за неоднократное неисполнение им трудовых обязанностей по пункту 5 статьи 81 ТК РФ. Оспаривая законность увольнения, Щукин писал, что действительно допускал неисполнение трудовых обязанностей, но никаких взысканий за них ему не объявлялось.

Каков порядок увольнения работника за неоднократное неисполнение им своих трудовых обязанностей?

Является ли законным увольнение Щукина, и куда он может обратиться, если считает свое увольнение незаконным?

Требуется ли мотивированное мнение выборного профсоюзного органа для увольнения по данному основанию?

В каких случаях для увольнения по инициативе работодателя требуется мотивированное мнение соответствующего выборного профсоюзного органа?

#### Задание 4.13

Несовершеннолетний рабочий Маркин был уволен администрацией типографии по подпункту «г» пункта 6 статьи 81 ТК РФ в связи с тем, что он был задержан на проходной с тремя экземплярами отпечатанной в типографии книги.

Правомерно ли увольнение Маркина?

Какие дополнительные гарантии предусмотрены работникам в возрасте до 18 лет, при расторжении трудового договора (см. разделы 3, 7 гл. 42 ТК РФ).

Каков порядок увольнения за совершение по месту работы хищения?

#### Задание 4.14

Общее собрание акционеров приняло решение об увольнении директора АО в связи с неполучением в отчетном году акционерным обществом планируемой суммы прибыли.

Правомерно ли решение общего собрания акционерного общества?

По каким общим и дополнительным основаниям может быть расторгнут трудовой договор с руководителем организации по ТК РФ?

Вправе ли общее собрание акционеров расторгнуть трудовой договор с единоличным исполнительным органом АО (директором) в соответствии с ФЗ «Об акционерных обществах»?

Для решения ситуации проанализируйте: Часть 3, раздел 3 п. 9, ст. 81 и Часть 4, раздел 12, гл. 43 ТК РФ, а также ст. 69-71 Федерального закона от 26 декабря 1995 (с последними изменениями) «Об акционерных обществах».

### Практическая работа 3

1. Составьте логическую схему по теме:
2. Установите соответствие между понятиями и их определениями:

#### Рабочее время

| п/п | Понятие   | Определение  |
|-----|---|--|
|     | Рабочее время   | устанавливается законодателем только для определенных категорий работников   |
|     | Нормальная продолжительность рабочего времени   | устанавливается по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии  |
|     | Сокращенная продолжительность рабочей недели  | особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени             |
|     | Неполная рабочая неделя или неполный рабочий день                                       | работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период |
|     | Продолжительность рабочего дня или смены накануне нерабочих, праздничных, выходных дней | установленная ТК продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, как при пяти-, так и при шестидневной рабочей неделе  |

|  |                                     |   |
|--|-------------------------------------|---|
|  | Сверхурочная работа                 | время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые, в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, относятся к рабочему времени   |
|  | Ненормированный рабочий день        | когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, и продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышает нормального числа рабочих часов |
|  | Суммированный учет рабочего времени | уменьшается на один час   |

3. Установите соответствие между понятиями и их определениями:

Время отдыха

| п/п | Понятие                      | Определение  |
|-----|------------------------------|--|
|     | Время отдыха                 | отрезок времени с момента окончания рабочего дня (смены) и до ее начала в следующей день (смену)   |
|     | Перерыв для отдыха и питания | предоставленный всем работникам еженедельный непрерывный отдых; при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шести-дневной рабочей неделе — один выходной день |

Продолжение таблицы

| п/п | Понятие                         | Определение  |
|-----|---------------------------------|--|
|     | Ежедневный (междусменный) отдых | время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению   |
|     | Выходной день                   | ежегодный непрерывный отдых в течение определенного количества дней подряд, который предоставляется всем работникам для восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка |
|     | Общий выходной день             | перерыв, предоставляемый работнику в течение рабочего дня (смены) продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов, не включаемый в рабочее время  |
|     | Отпуск                          | воскресенье  |

4. Установите соответствие между понятиями и их определениями:

Правовое регулирование оплаты и нормирования труда

| п/п | Понятие  | Определение  |
|-----|--|--|
|     | Заработная плата (оплата труда работников)                                 | фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат   |
|     | Тарифная ставка  | минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных стимулирующих и социальных выплат   |
|     | Оклад  | фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат  |
|     | Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы | вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях подвергшихся радио-активному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) |

5. Установите соответствие между понятиями и их определениями:

#### Гарантии и компенсации

| п/п | Понятие  | Определение  |
|-----|----------|--|
|     | Гарантии | выплаты, возмещающие затраты работника, произведенные в связи с выполнением своих трудовых обязанностей: командировкой, переездом на работу в другую местность, за невыданную полагающуюся спецодежду; свой инструмент, использованный на работе и за использование с согласия или с ведома работодателя в его интересах другого личного имущества |

Продолжение таблицы

| п/п | Понятие                | Определение  |
|-----|------------------------|--|
|     | Компенсации            | поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы                |
|     | Служебные командировки | средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений |
|     | Служебными             | сохранение за работником средней заработной  |



|  |                              |  |
|--|------------------------------|--|
|  | командировками не признаются | платы (полностью или частично) за время, когда он по уважительным причинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности   |
|  | Гарантийные выплаты          | служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер  |
|  | Компенсационные выплаты      | денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Кодексом и другими федеральными законами |

6. Решите самостоятельно следующие ситуации:

#### Ситуация 6. 1

Работодатель заключил с 16-летним Селезневым трудовой договор на условиях неполной рабочей недели и с обязательным продолжением учебы в средней общеобразовательной школе. (Селезнев дал обязательство не бросать школу).

Каково ваше мнение о законности действий работодателя при приеме на работу Селезнева?

Может ли быть установлена Селезневу, уже имеющему сокращенную рабочую неделю, неполная рабочая неделя?

При решении ситуации проанализируйте статьи 91, 92, 93, 94 Трудового кодекса РФ.

#### Ситуация 6.2

В Гострудинспекцию поступила жалоба от водителей одного из автохозяйств на то, что работодатель самостоятельно установил суммированный учет рабочего времени (помесечный), и теперь некоторым водителям приходится работать по графику в выходные и даже в праздничные дни.

На каких предприятиях, в учреждениях, организациях и при каких видах работ допускается введение суммированного учета рабочего времени? Какая разница между суммированным и помесечным его учетом?

При решении ситуации проанализируйте статьи 103, 117 и 372 ТК РФ.

#### Ситуации 6.3

Мастер строительного участка Казаков по распоряжению работодателя дежурил на объекте с 8 часов вечера 1 мая до 8 часов утра 2 мая. 28 мая он обратился к администрации с просьбой предоставить ему два рабочих дня отгула за дежурство в праздничные дни.

Обоснованна ли просьба Казакова?

Проанализируйте при решении ситуации статьи 94, 112 и 153 ТК РФ.

#### Ситуация 6.4

Работодатель в целях скорейшей уборки овощей и предотвращения их порчи своим распоряжением установил для работников на период уборки 12-часовой рабочий день с предоставлением в последующем отгулов за переработку рабочего времени.

Правомерны ли действия работодателя?

При решении ситуации проанализируйте статьи 91, 94, 97, 99, 100, 101, 102 и 104 ТК РФ.

#### Ситуация 6.5

Старший мастер цеха Бурьянов обратился с жалобой в первичный профсоюзный орган.

В жалобе указывалось, что работодатель требует от него прихода на работу за полчаса до начала смены, по разным причинам систематически задерживает его на работе после окончания смены, часто вызывает его в ночное время, в выходные дни для устранения производственных неполадок.

Ни отгулов, ни дополнительной оплаты Бурьянов не получает, т.к. считается работником с ненормированным рабочим временем.

Дайте правовую оценку ситуации с Бурьяновым, при этом проанализируйте статьи 96, 99, 100, 101, 149, 153, 154 ТК РФ.

#### Ситуация 6.6

Слесарь-сборщик Воробьев, опоздавший на работу на полтора часа, получил указание мастера отработать это время после окончания смены.

Правомерно ли указание мастера? Можно ли считать работу Воробьева после смены сверхурочной?

При решении ситуации проанализируйте статьи 99, 192, 193 ТК РФ.

#### Ситуация 6.7

Во время перерыва для отдыха и питания для составления срочной справки понадобился экономист Четкин, который в это время вышел из учреждения. За самовольный уход из учреждения в течение рабочего дня приказом работодателя ему был объявлен выговор.

Есть ли основания для применения к Четкину дисциплинарного взыскания?

Как может распорядиться предоставленным отдыхом работник?

При решении ситуации проанализируйте статьи 108, 109, 192 и 193 ТК РФ.

#### Ситуация 6.8

В связи с введением на предприятии нового графика сменности (трехсменная работа) был установлен перерыв для отдыха и питания персонала продолжительностью 20 минут. Считая, что их трудовые права нарушены, работники обратились за разъяснениями к начальнику юридического отдела.

Какое разъяснение должен дать начальник юридического отдела по поводу длительности перерыва для отдыха и питания?

При решении ситуации проанализируйте статьи 108 и 109 ТК РФ.

#### Ситуация 6.9

В связи со сложной учебной обстановкой директор школы предоставил преподавателю Нестерову очередной отпуск 28 календарных дней вместо 56.

Остальные дни администрация предложила Нестерову перенести на следующий срок, отгулять во время каникул или получить денежную компенсацию. Соответствуют ли эти предложения Трудовому кодексу и Постановлению Правительства РФ от 1 октября 2002 г. «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»?

#### Ситуация 6.10

Сергеев в возрасте 17 лет и 2 месяцев пошел работать, и спустя 11 месяцев предприятие предоставило ему ежегодный отпуск продолжительностью 24 рабочих дня.

Сергеев, однако, обратился к администрации с требованием предоставить ему для отпуска календарный месяц, поскольку он начал работать на данном предприятии, еще будучи несовершеннолетним. Работодатель отказал Сергееву по той причине, что право на отпуск в своем первом рабочем году он получил, уже достигнув совершеннолетия, и поэтому ему полагается отпуск на общих основаниях.

Как должен быть решен спор?

При решении ситуации проанализируйте статьи 115-123 ТК РФ.

### Ситуация 6.11

По причинам производственного характера работодатель самостоятельно изменил график ежегодных отпусков, издав соответствующий приказ. Согласно ему всем работникам поголовно, в том числе и подросткам, которым отпуск предоставлялся в летние месяцы или в любые другие по их желанию, директор перенес отпуска на осень-зиму текущего года.

Каков порядок утверждения графика отпусков? В какие органы следует обратиться работникам, чтобы обжаловать его произвольное изменение работодателем? Кто из них пользуется правом получения ежегодного отпуска по их желанию в удобное для них время?

При решении ситуации проанализируйте статьи 115-123 ТК РФ.

### Ситуация 6.12

Рабочие-сдельщики V разряда в связи с простоем в течение двух недель выполняли работу, тарифицируемую по III разряду. За эту работу им оплатили по расценкам тарифной ставки III разряда.

В связи с этим рабочие обратились в суд с иском о выплате разницы между тарифными ставками V и III разрядов.

Правомерны ли требования работников? Какое решение должен принять суд?

При решении ситуации проанализируйте статьи 143 и 157 ТК РФ.

### Ситуация 6.13

Митин работал оператором газоперекачивающей установки, с согласия работодателя он выполнял также обязанности слесаря-ремонтника.

На каком основании, в каком размере и по какой специальности должны оплачиваться дополнительные трудовые обязанности, выполняемые Митиным?

При решении ситуации проанализируйте статьи 602 и 149 ТК РФ.

### Ситуация 6.14

Слесарь-сантехник жилищной организации Петров приобрел за свой счет необходимые для работы инструменты, так как администрация не смогла обеспечить его ими.

Петров потребовал от работодателя возмещения расходов, связанных с приобретением инструментов. Работодатель отказался удовлетворить его требование, ссылаясь на то, что в конце текущего года он взамен купленных им инструментов передаст ему новые в личное пользование.

Подлежит ли удовлетворению требование Петрова? Каков порядок компенсации за использование работниками своих инструментов?

При решении ситуации проанализируйте статью 188 ТК РФ.

### Ситуация 6.15

Из-за отсутствия материалов на строительном объекте бригада рабочих на время простоя была переведена на другую работу, оплачиваемую ниже прежней. При этом не все члены бригады справились с нормой выработки.

Как должен оплачиваться труд работников в такой ситуации?

При решении ситуации проанализируйте статьи 143, 157, 182 ТК РФ.

### Ситуация 6.16

В мае без согласия работника работодатель удержал из его заработка денежные суммы:

1)  $\frac{1}{4}$  % среднедневного заработка за опоздание на работу на 2 ч.;

- 2) аванса, полученного в 1-й половине месяца;
  - 3) подоходного налога;
  - 4) взноса в Пенсионный фонд;
  - 5) профсоюзного взноса.
- Все ли удержания являются обоснованными и законными?  
При решении ситуации проанализируйте статью 137 ТК РФ.

#### Ситуация 6.17

Какую часть заработка можно удержать из заработной платы работника, если в бухгалтерии организации в отношении него имеются:

- 1) исполнительный лист на взыскание алиментов на содержание трех малолетних детей;
- 2) копия приговора суда об осуждении его к исправительным работам с удержанием 10 % заработка.

При решении ситуации проанализируйте статью 138 ТК РФ.

#### Ситуация 6.18

Распоряжением работодателя Григорьев был назначен исполняющим обязанности начальника отдела маркетинга, т.к. начальник отдела на 3 месяца уехал в заграничную командировку.

Будет ли Григорьев получать за эту работу какое-нибудь дополнительное денежное вознаграждение? В каком размере?

При решении ситуации проанализируйте статьи 60 и 149 ТК РФ.

### Практическая работа 4

1. Составьте логическую схему по теме:
2. Установите соответствие между понятиями и определениями:

| /п | Понятия  | Определения   |
|----|--|---|
|    | 2  | 3   |
|    | Дисциплина труда это   | Работник действовал умышленно или по неосторожности   |
|    | Дисциплинарный проступок   | Деятельность работника, содержащая признаки нарушения трудовой дисциплины, но не влекущая за собой наложение на работника дисциплинарного взыскания по решению работодателя.  |
|    | Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если | Неисполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника  |
|    | Нельзя рассматривать как должностной проступок   | Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации |
|    | Под производственным упущением следует понимать  | Виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей  |

3. Установите соответствие между понятиями и определениями:

| п/п | Понятие  | Определение  |
|-----|--|--|
|     | 2  | 3  |
|     | Условия наступления материальной ответственности наступают         | Это юридическая обязанность работника возместить в пределах и в порядке, установленных трудовым законодательством, прямой действительный ущерб, причиненный его виновными противоправными действиями имуществу работодателя  |
|     | Материальная ответственность работника представляет собой          | Состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере в случаях, предусмотренных ТК или иными федеральными законами   |
|     | Договоры о полной материальной ответственности                     | Это письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, которые заключаются с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество |
|     | Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника | За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднемесячного заработка, если иное не предусмотрено ТК или иными федеральными законами  |

Продолжение табл.

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | 2  | 3  |
|  | Полная материальная ответственность работников             | Материальная ответственность стороны трудового договора наступает вследствие ущерба, причиненного ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено ТК или иными федеральными законами   |
|  | Договорная ответственность не может быть                   | Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, за ущерб, причиненный имуществу работника, за задержку: заработной платы, оплаты отпуска, выплату при увольнении и др. выплат причитающихся работнику, за причинение морального вреда |
|  | Материальная ответственность работодателя перед работником | Работодателя перед работником ниже, а работника перед работодателем выше, чем предусмотрено ТК или иными федеральными законами   |
|  | Пределы материальной ответственности работника             | Исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней  |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику |
|--|--|--|

4. Установите соответствие между понятиями и определениями:

| /п | Понятия  | Определения  |
|----|--|--|
|    | 2  | 3  |
|    | Безопасные условия труда                                   | состояния воздушной среды, освещение, выдача бесплатной специальной одежды, мыла, смывающих веществ на грязных работах, оборудование бытовых помещений   |
|    | Вредный производственный фактор                            | условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышает установленных нормативов  |
|    | Охрана труда   | совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника   |
|    | Условия труда  | технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения  |
|    | В производственную санитарную среду входят                 | производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к заболеванию  |
|    | Средства индивидуальной или коллективной защиты работников | система сохранения жизни работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и др. мероприятия |

Продолжение табл.

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | 2   | 3  |
|  | Государственное управление охраной труда осуществляется | государственное управление, органы охраны труда, ее планирование и финансирование, предупредительный надзор и расследование несчастных случаев на производстве, их профилактику и учет   |
|  | Особая охрана труда женщин                              | если произошел с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний   |
|  | Организация охраны труда включает                       | Правительством РФ непосредственно или по его поручению Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда и др. федеральными органами исполнительной власти |
|  | Несчастный случай на                                    | устанавливается специальными нормами   |

|   |   |  |
|---|---|--|
| 0 | произ-водстве считается страховым случаем | система пра-вовых мероприятий, обеспечивающая с учетом физи-ологических особенностей женского организма, его материнской функции безопасность условий работы для организма матери (будущей матери) и ее потом-ства |
|---|---|--|

5. Решите самостоятельно следующие задания:

#### Ситуация 5.1

Был заключен трудовой договор с инженером-программистом Валуевым С. Одно из условий договора обязывало Валуева разработать в течение года программное обес-печение для внедрения в систему управления учебным процессом.

Невыполнение в назначенный срок этого обязательства было включено в правовые основания расторжения трудового договора. Поскольку Валуев С. взятое на себя обязательство не выполнил, он был уволен за неисполнение трудового договора.

Решение:

1. Определите, является ли дополнительное условие трудового договора существенным?

2. Вправе ли в данном случае работодатель уволить инженера программиста Валуева за неис-полнение трудового договора?

Проанализируйте статьи 56, 57, 81 и 193 Трудового кодекса РФ.

#### Ситуация 5.2

Бухгалтер Сысоева была переведена на другую работу для замещения отсутствующего работника на срок 28 дней в марте и на такой же срок в июне. Отработав в марте месяце, Сысоева отказалась выполнить приказ работодателя о своем переводе на другую работу в порядке замеще-ния отсутствующего работника в июне месяце, за что была подвергнута дисциплинарному взысканию.

Решите:

1. Допустим ли перевод для замещения отсутствующего работника?

2. Если указанный перевод допустим, то на какой срок?

3. Законно ли наложение дисциплинарного взыскания на работника Сысоеву?

Для решения ситуации проанализируйте ст.ст. 73, 151 и 193 Трудового кодекса РФ.

#### Ситуация 5.3

Медведев П. 21 декабря 2005 года отсутствовал на рабочем месте более четырех часов. В этот же день приказом работодателя он был уволен по п/п «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса за прогул без уважительной причине. Из-за отсутствия Медведева было сорвано подписание очень важного для организации контракта, поэтому директор не желал выслушивать никаких доводов и объяс-нений опоздания со стороны Медведева .

Через месяц, считая увольнение несправедливым, Медведев обратился с жалобой к государст-венному инспектору труда, в которой он изложил причину опоздания: 21 декабря были отменены в утренние часы ряд электричек, следующих из Подольска на Москву, что было подтверждено справкой администрации железнодорожной станции города Подольска. Эта справка была предос-тавлена директору, но он не обратил на нее внимание.

Решение:

1. Какими правами наделен государственный инспектор труда при осуществлении контрольно-надзорной деятельности?

2. Может государственный инспектор рассматривать жалобы (заявления) работников?

3. Какие нарушения законодательства допущены работодателем при увольнении Медведева?

4. Какой документ для обязательного исполнения должен предъявить государственный инспектор?

При решении ситуации проанализируйте статьи 81 п/п «а» п. 6, 192, 193 и 357 ТК РФ.

6. Решите самостоятельно следующие задания:

#### Ситуация 6.1

По вине мастера Голубкова участок простоял без работы 3 часа. В результате простоя предприятия причинен материальный ущерб в размере 158 тысяч рублей. Работодатель издал приказ об удержании из заработной платы Голубкова 80 тысяч рублей до погашения.

Решите:

1. Обязан ли Голубков возместить ущерб, причиненный предприятию? Если «да», то в каком размере? (Средний месячный заработок его составляет 25 тысяч рублей).

2. В каком порядке Голубков может обжаловать приказ работодателя о взыскании с него ущерба в сумме 80 тысяч рублей?

При решении ситуации проанализируйте статьи 238, 241, 243, 246, 247 и 248 ТК РФ.

#### Ситуация 6.2

Администрация организации приняла решение прекратить дальнейшее финансирование конструкторских разработок электронного прибора после того, как окончились неудачей попытки разработать такой прибор силами конструкторского отдела организации. Затраты на разработку прибора составили 58 500 тысяч рублей.

В частичное возмещение понесенных расходов работодатель издал распоряжение о взыскании с руководителя конструкторского отдела Смирнова В. его среднего месячного заработка – 45000 тысяч рублей. Не считая это распоряжение работодателя законным, Смирнов В. обжаловал его в суд.

Решите:

1. Правильно ли поступил работодатель в отношении Смирнова?

2. Какое решение примет суд по его заявлению?

При решении ситуации проанализируйте статьи 232, 233, 238, 239, 241 ТК РФ.

#### Ситуация 6.3

С заведующим склада Волковым и рабочим склада этого склада Ивановым был заключен договор о коллективной материальной ответственности за причинение ущерба.

При очередной ревизии склада была обнаружена недостача материальных ценностей на сумму 200 000 тысяч рублей.

Поскольку Волков и Иванов отказались в добровольном порядке возместить причиненный ущерб, работодатель обратился в суд с иском о взыскании полного материального ущерба.

Решите:

1. С кем могут быть заключены договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности?

2. Когда, при каких обстоятельствах может быть заключен договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности за причиненный ущерб?

3. Между работодателем и кем заключается письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности?

При решении задачи проанализируйте статьи 242, 243, 244, 245 ТК РФ, а также перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества



– утв. Пост. Минтруда и социаль-ного развития 31 декабря 2002 года, и Типовую форму договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

#### Ситуация 6.4

Инженер Петров Е. появился на работе в нетрезвом состоянии, поэтому приказом директора был отстранен от работы на две недели. В конце месяца ему выплатили заработную плату только за отработанные дни в январе месяца. Петров обратился в суд о возмещении материального ущерба, причиненного невыплатой заработной платы в связи с незаконным, по мнению Петрова, отстранением от работы.

Решите:

1. Имеет ли право работодатель отстранять работника от работы? Если «да», то на сколько дней?

2. Наступает ли обязанность работодателя возместить материальный ущерб, причиненный Петрову, в связи с отстранением от работы?

При решении ситуации проанализируйте статьи 76, 234 ТК РФ.

#### Ситуация 6.5

Семенова Ф. обратилась в суд с иском о взыскании с работодателя морального вреда в размере 100 000 тысяч рублей, причиненного ей в связи с задержкой выплаты заработной платы за 4 месяца. Свой иск она мотивировала тем, что в результате несвоевременной выплаты заработной платы испытывала психологические, моральные, нравственные страдания. Имея на иждивении двух несовершеннолетних детей, которых она содержала только на заработной плате, а от ее отсутствия дети постоянно голодали, от недоедания часто болели, болели от того, что были плохо одеты в зимнее время, – не было денег, чтобы купить теплую одежду. Денег взаем уже не у кого было взять. В результате всех переживаний у нее развилась гипертоническая болезнь и другие болезни, что могут подтвердить медицинские справки. Возместить моральный вред, причиненный невыплатой заработной платы на протяжении 4 месяцев, работодатель добровольно отказался, сославшись на то, что (по его мнению) закон не предусматривает возмещение морального вреда по указанному ею основанию.

Решите:

1. За какие действия или бездействия наступает материальная ответственность работодателя перед работником?

2. Есть ли в законодательстве перечень случаев, за которые работодатель возмещает моральный вред, причиненный работнику?

При решении ситуации проанализируйте статьи 234-237 ТК РФ.

7. Решите самостоятельно следующие задания:

#### Ситуация 7.1

Иванова работает на вредном производстве и поэтому вынуждена ежегодно проходить меди-цинские осмотры для определения пригодности к поручаемой работе и предупреждения профес-сиональных заболеваний. Получив заработную плату, она обнаружила, что те два дня, в течение которых она проходила медосмотр, ей не оплатили. Работодатель утверждает, что время прохож-дения осмотров не оплачивается, поскольку нет больничного листа.

Решите:

1. Прав ли работодатель?

2. Какие гарантии предусмотрены работникам, направляемым на медицинское обследование?

Решите ситуацию, руководствуясь статьями 185 и 214 ТК РФ.

#### Ситуация 7.2

Водитель таксопарка Сушко А. был уволен с работы по п/п «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ в связи с отказом от внеочередного медицинского осмотра, в соответствии с медицинской рекомендацией, и психиатрического обследования. Не соглашаясь с увольнением, Сушко подал исковое заявление в суд о восстановлении на работу и оплате вынужденного прогула, обосновывая свои требования тем, что он проходил медицинские осмотры, во-первых, при поступлении на работу, а во-вторых, проходит каждый год (периодически), поэтому не обязан проходить еще раз внеочередные меди-цинские осмотры (обследования), а тем более психиатрическое обследование.

Решите:

1. Какое решение должен вынести суд?
2. Правильно ли применен п. «д» ст. 81 ТК РФ?
3. Какие медицинские осмотры должны проходить водители?

При решении ситуации проанализируйте ст.ст. 81, 213 и 214 ТК РФ, п. 35

Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года «О применении судами Российской Феде-рации Трудового кодекса Российской Федерации».

### Ситуация 7.3

В связи с мероприятиями по повышению производительности труда, эффективности произ-водства в организации по сокращению штатов и численности были уволены: женщина, имеющая на иждивении брата и сестру, обучающихся в школе в 7-х и 8-х классах по очной форме обучения; работник, на иждивении которого находились супруга в возрасте 60 лет и отец 80 лет; инвалид боевых действий по защите Отечества; работник, проработавший более 20 лет на данном предпри-ятии; работник, повышающий свою квалификацию без отрыва от производства без направления работодателя.

Определите:

1. Нарушено ли законодательство по охране труда?
2. Какие преимущественные права на оставлении на работе при сокращении штатов или численности имеют работники?
3. Кому отдается предпочтение в оставлении на работе или равной производительности труда и квалификации?

При решении ситуации проанализируйте ст.ст. 81 п. 2, 82, 179, 180 ТК РФ, а также Закон о трудовых пенсиях.

## Практическая работа 5

1. Составьте логическую схему по теме.
2. Установите соответствие между понятиями и их определениями по теме: «Защита трудовых прав работников»:

| п/п | Понятие              | Определение  |
|-----|----------------------|--|
|     | Защита трудовых прав | обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нару-шений, в том числе и профилактика, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодатель-ством и действиями соответствующих органов реальной эффективной ответственности работодателей и их предстиви-телей за нарушение трудового законодательства, его неиспол-нение, т.е. за нарушение трудовых прав работников |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | Понятие защиты трудовых прав работников в узком смысле           | самозащита работниками трудовых прав, защита трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами; государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита   |
|  | Понятие защиты трудовых прав работников в широком смысле         | каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом   |
|  | Основные способы защиты трудовых прав и свобод работников        | система общественных отношений в труде, которая устанавливается по точному и полному осуществлению норм трудового законодательства всеми субъектами трудового права  |
|  | Конституционное установление защиты (п. 2 ст. 45 Конституции РФ) | различные действия государственных и профсоюзных органов по профилактике трудовых правоотношений, а при появлении правонарушений – оказание помощи этими органами работникам в ликвидации таких правонарушений (индивидуальных или коллективных), восстановлении нарушенных трудовых прав и привлечение к ответственности нарушителей    |
|  | Правопорядок в сфере труда                                       | строгое и полное осуществление норм трудового законодательства всеми субъектами трудового права  |
|  | Законность в сфере труда   | единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и его территориальных органов (государственных инспекций труда) |
|  | Федеральная инспекция труда и ее органы                          | реализация защитной функции трудового права, которая в свою очередь отражает защитную функцию государства  |

3. Установите соответствие между понятиями и их определениями по теме юниты «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров»:

| п/п | Понятие                               | Определение   |
|-----|---------------------------------------|---|
|     | Причины возникновения трудовых споров | виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанностям субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а следовательно, нарушение права другого субъекта трудового правоотношения |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | Трудовое правонарушение                               | по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании КТС, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей. Представители работодателя в КТС назначаются руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем. Представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников |
|  | Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров | Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, Гражданским процессуальным кодексом РФ   |
|  | Понятие индивидуального трудового спора               | комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем  |
|  | Комиссии по трудовым спорам (КТС) образуются          | определение по свойствам и содержанию трудового спора – в каком органе он должен решаться  |
|  | Порядок рассмотрения трудовых споров регулируется     | подведомственность по выбору работника рассматривать спор в вышестоящем органе или в суде  |
|  | Компетенция комиссии по трудовым спорам (КТС)         | неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров   |
|  | Подведомственность индивидуальных трудовых споров     | негативные факторы, вызывающие различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности  |
|  | Альтернативная подведомственность                     | это комиссии по трудовым спорам и суды общей юрисдикции (в том числе мировой судья)  |

4. Установите соответствие между понятиями и их определениями по теме юниты «Порядок разрешения коллективных трудовых споров»:

| п/п | Понятие | Определение |
|-----|---------|-------------|
|-----|---------|-------------|

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | Примирительные процедуры  | временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора   |
|  | Коллективный трудовой спор  | день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей), несообщение работодателю (его представителем) своего решения  |
|  | День начала коллективного трудового спора                             | после составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение трех дней пригласить посредника  |
|  | Примирительная комиссия создается                                     | временный действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений  |
|  | Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника      | государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров   |
|  | Трудовой арбитраж   | в процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке  |
|  | Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров | в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора   |
|  | Запрещение локаута  | рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, сторонами с участием посредника и в трудовом арбитраже  |
|  | Забастовка  | неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях |

5. Установите соответствие между понятиями и их определениями по теме «Международно-правовое регулирование труда»:

| п/п | Понятие  | Определение   |
|-----|--|---|
|     | Источники международно-правового регулирования труда   | во Всеобщей декларации прав человека и Международном пакте об экономических социальных и культурных правах  |
|     | Среди провозглашенных ООН основных прав человека комплекс трудовых прав закреплен главным образом в двух актах   | конвенции и рекомендации о труде, разработанные Международной организацией труда (МОТ)  |
|     | Международная организация труда  | установление прочного мира на основе социальной справедливости и обеспечение экономической и социальной стабильности в мире и задачи, направленные для достижения этих целей, сводятся к развитию и поощрению как на международном, так и на национальных уровнях деятельности, направленной на улучшение условий труда и повышение жизненного уровня |
|     | В науке трудового права под международно-правовым регулированием труда понимается  | акты международных организаций, универсальных и региональных, содержащие нормы трудового права  |
|     | Международная организация труда включает в себя  | Генеральная конференция, которая состоит из делегатов всех государств – членов МОТ и созывается каждый раз, когда этого требуют обстоятельства, но не реже, чем один раз в год  |
|     | Форма международно-правового регулирования труда   | один из важных субъектов международно-правового регулирования труда, созданная в 1919 г. в соответствии с Версальским договором, и с 1946 г. ставшая первым специализированным учреждением ООН  |
|     | Административный совет МОТ   | юридический документ, имеющий силу международного договора, правовой статус которого определяют порядок заключения, действия, изменения и прекращения международных условий их действительности   |
|     | Официальной целью и задачей МОТ в соответствии с Филадельфийской декларацией, принятой 10 мая 1944 г., и включенной в качестве приложения к Уставу МОТ, является | регулирование условий труда и охраны законных прав работников посредством международных соглашений  |
|     | Высшим нормативным органом МОТ является  | Генеральную конференцию, Административный Совет и Международное Бюро Труда  |
| 0   | Конвенция МОТ  | второй по своей значимости орган МОТ, избирающийся на три года, который из своего состава избирает председателя и двух заместителей, из которых один является представителем правительства, один – представителем предпринимателей и один –   |

6. Решите самостоятельно следующие ситуации:

#### Ситуация 6.1

Васюкова Б.А. 20 апреля 2005 г. подала заявление об увольнении по собственному желанию. Через два дня начальник отдела кадров сообщил Васюковой, что директор удовлетворил ее просьбу и по приказу ее уволили с 22 апреля.

Васюкова Б.А. обратилась в КТС с просьбой о восстановлении на работе, пояснив, что ее уволили незаконно до истечения двухнедельного срока предупреждения. По ее мнению, ее столь спешно уволили потому, что директор, предвзято относившийся к ней и неоднократно предлагавший ей уволиться «по хорошему», воспользовался тем, что в заявлении не была указана дата окончания предупреждения.

Обоснуйте решение по этому делу. Для этого проанализируйте статьи 80, 385, и 391 ТК РФ, а также Постановление Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» и ответьте на следующие вопросы:

1. Какой срок предупреждения установлен законом и какие условия предусмотрены ТК РФ для увольнения по собственному желанию до истечения срока предупреждения?
2. Компетентность комиссии по трудовым спорам.
3. Определите подведомственность и подсудность трудовых споров.

#### Ситуация 6.2

Петрова О.С. пришла по объявлению трудоустроиться в продовольственный магазин на вакантную должность продавца бакалейного отдела. В результате собеседования и после ознакомления с трудовой книжкой Петровой было установлено, что она является хорошим специалистом, имеет 7-летний стаж работы продавца продовольственных магазинов, неоднократно поощрялась за хороший и добросовестный труд.

Однако ей было отказано в заключении трудового договора, после того как работодатель узнал, что у Петровой есть два малолетних ребенка – двух и шести лет. Петрова О.С. обратилась в суд с заявлением о незаконном отказе в приеме на работу по причине наличия у нее несовершеннолетних детей.

Как должен разрешить данную ситуацию суд?

При разрешении задачи:

1. Проанализируйте статьи 2, 3, 64 и 391 Трудового кодекса РФ, статью 23 ГПК РФ, а также пункты 1, 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
2. Выясните вопросы подведомственности и подсудности индивидуальных трудовых споров в судах.
3. Проанализируйте понятие «трудовой спор», данное в ТК РФ, и решите вопрос: был ли в приведенной ситуации трудовой спор.

7. Решите самостоятельно следующие ситуации:

#### Ситуация 7.1

Приказом директора ООО «Элекс» по ремонту холодильников в связи с изменениями в организации условий труда старший менеджер закупочного отдела Сидорчук К. был уволен с работы по сокращению штатов. Не соглашаясь с увольнением,

Сидорчук обратился с исковым заявлением в суд о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула.

Свои исковые требования Сидорчук обосновывал тем, что в ООО «Элекс» никаких изменений в организации условий труда не было, отдел, в котором он работал, не ликвидирован, а, наоборот, еще больше расширен за счет других работ. Он был уволен из-за личной неприязни к нему начальника отдела, который видел в нем своего конкурента при очередной намечающийся аттестации работников.

Кроме того, он не был предупрежден об изменениях в организации условий труда и сокращении штатов, а при увольнении ему не была предложена другая работа.

Какое решение должен вынести суд?

Для решения задачи проанализируйте статью 19 Конституции РФ, статьи 73, 81, 179, 180 ТК РФ, п. 29, 30, Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами РФ Трудового кодекса Российской Федерации» и ответьте на вопросы.

1. Какими конституционными принципами должен руководствоваться суд при рассмотрении трудовых споров в связи с сокращением численности или штата работников?
2. Кто из работников имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников?
3. Что обязан сделать работодатель при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников?
4. Как и в какие сроки работодатель обязан предупредить работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников?
5. Когда работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником без предупреждения за два месяца?
6. Какие выходные пособия выплачиваются работнику при сокращении численности или штата работников?

## Ситуация 7.2

В июне 2005 г. после многочисленных требований работники чулочно-носочной фабрики, в том числе слесарь-ремонтник Федотов В., наконец, получили невыплаченную работодателем в срок, т.е. за январь, февраль, март и апрель месяц, заработную плату. На второй день после выплаты задолженности Федотов В. обратился к директору фабрики с требованием выплатить ему проценты (денежную компенсацию) за нарушение сроков выплаты заработной платы в течение четырех месяцев. Кроме того, Федотов потребовал индексацию сумм задержанной заработной платы (60 тысяч рублей в размере 10% в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов).

Работодатель, рассмотрев требования работника, удовлетворил их только в части денежной компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы, которая составляла 50 рублей за каждый месяц просрочки, всего 200 рублей. В части индексации заработной платы работодателем было заявлено, что 200 рублей вполне индексируют и инфляцию.

Возникли неурегулированные разногласия между Федотовым и работодателем.

Федотов подал исковое заявление в суд и просил взыскать с работодателя денежную компенсацию за несвоевременную выдачу заработной платы, а также индексацию задержанной заработной платы в размере 10% от 60 тысяч рублей, т.е. 6 тысяч рублей.

Какое решение, по вашему мнению, должен вынести суд?

Для решения задачи проанализируйте статьи 134, 233 и 236 ТК РФ, а также пункт 55 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса Российской Федерации» и ответьте на следующие вопросы.

1. За что несет материальную ответственность работодатель по статье 236 ТК РФ?
2. Какую материальную ответственность несет работодатель за нарушение установленного срока выплаты заработной платы?
3. Как исчисляется денежная компенсация?



4. Как должно в соответствии с законом обеспечиваться повышение уровня реального содержания заработной платы?

5. Исключает ли выплата денежной компенсации в связи с несвоевременной выплатой заработной платы права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы?

8. Решите самостоятельно следующие ситуации:

#### Ситуация 8.1

Работодатель обратился в Кемеровский областной суд с иском к профсоюзному комитету о признании забастовки незаконной.

В процессе рассмотрения иска в судебном заседании выяснилось, что профком организации предпринимал неоднократные попытки к проведению примирительных процедур для урегулирования разногласий по выполнению коллективного договора с работодателем и его представителями. Однако работодатель и его представители уклонялись от примирительных процедур, поэтому профком принял решение о проведении забастовки.

Проанализировав статьи 409-413 ТК РФ, а также Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ», ответьте на следующие вопросы:

1. Может ли в этом случае забастовка быть признана незаконной?
2. Несет ли работодатель и его представители ответственность за уклонение от примирительных процедур?
3. Если да, то какие виды юридической ответственности несут работодатель и его представители?

#### Контрольная работа

Вариант контрольной работы выберите по начальной букве вашей фамилии. Контрольная работа должна быть выполнена по следующим правилам:

##### ***Правила выполнения и оформления контрольной работы***

1. Выполнение контрольной работы осуществляется студентом самостоятельно.
2. Работа выполняется в сроки, предусмотренные учебным планом.
3. Работа над контрольной работой, как правило, включает в себя:
  - изучение основной учебной и научной литературы по теме;
  - изучение, обобщение и анализ нормативного материала;
  - обобщение судебной, следственной, прокурорской, законотворческой и иной практики;
4. Работа должна содержать:
  - титульный лист;
  - основное содержание со сносками на использованную литературу по тексту;
  - список использованной литературы и нормативно-правовых актов.
5. Работа должна быть набрана на компьютере в текстовом редакторе Word с соблюдением следующих требований:
  - текст работы располагается на одной стороне листа бумаги формата А4;
  - поля: - левое - 30 мм., верхнее – 15 мм, правое 10 мм, нижнее – 20 мм.;
  - размер шрифта – 14;
  - интервал – полуторный;
  - нумерация страниц – сквозная.
6. Полностью готовая контрольная работа представляется студентом на кафедру и регистрируется.

##### ***Вариант 1. А – Е***

1. В связи с получением выгодного заказа на выпуск новых машин, который надо было выполнить в сжатые сроки, генеральный директор завода издал распоряжение об увеличении для работников организации продолжительности рабочего дня на два часа, мотивируя это тем, что длительное время большинство работников из-за финансово-экономических трудностей работали неполное рабочее время и если будет нарушен срок выполнения этой работы, завод понесет большие убытки. Распоряжение было согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации завода. Законны ли действия руководства и выборного органа профсоюзной организации?

3. С маляром Семеновым завод заключил трудовое соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц, когда работы были за-вершены, Семенов потребовал, кроме оговоренной оплаты, выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск. Правомерно ли его требование? В каких отношениях с заводом находился Семенов?

Пациентам психиатрической больницы было рекомендовано в качестве трудовой терапии изготовление деревянных сувениров. Впоследствии эти сувениры реализовывались администрацией больницы. Опекун одного из больных обратился в суд с иском о взыскании заработной платы, которая, по его мнению, причитается его подопечному за выполненную работу. Какое решение должен вынести суд?

### **Вариант 2. Ж – М**

1. На общем собрании коллектива конструкторского бюро по предложению работников, у которых имелись участки для садоводства и огородничества, большинством голосов было принято решение о том, что в период с октября по апрель рабочий день для всех работников увеличивается на полтора часа (будет заканчиваться в 19 часов), а в период с апреля по октябрь сокращается на это же время. На основании данного решения руководитель организации издал соответствующий приказ. В связи с тем, что инженер — конструктор Иванова неоднократно в течение октября уходила с работы в 18 часов, приказом руководителя организации ей был объявлен выговор. Обжалуя дисциплинарное взыскание в комиссию по трудовым спорам, Иванова указала, что такой режим работы ей неудобен, поскольку ей надо забирать ребенка из детского сада, и за данное решение на собрании она не голосовала. Вправе ли собрание коллектива принимать такое решение? Законны ли действия руководителя? Какое решение должно быть принято по жалобе Ивановой?

2. К родителям приехали на праздник пятеро их детей, за столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец — механик электро-станции, мать работает в совхозе надомницей по пошиву мешков, сын Александр — капитан речного корабля, дочь Мария — продавец в палатке своего мужа, дочь Екатерина — свободный художник, рисует и продает свои картины, сын Владимир — военнослужащий, а сын Иван — член рыболовецкого колхоза, работает рыбаком, а его жена — домохозяйка. На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

3. Работник одной из организаций обратился в суд с иском о взыскании недоплаченной части заработной платы за четыре года работы. В судебном заседании представитель ответчика настаивал на применении трехлетнего срока исковой давности, установленного Гражданским кодексом РФ, и взыскании реальной задолженности, образовавшейся только за три последних года. Помимо того, представитель ответчика пояснил, что такая задолженность образовалась до вступления в силу Трудового кодекса, а согласно нормам ранее действовавшего Кодекса законов о труде РФ орган, рассматривающий трудовой спор, может выносить решения о взыскании задолженности не более чем за три года. Работник настаивал на взыскании задолженности в полном объеме. Сформулируйте мотивированное решение суда по данному делу.

### **Вариант 3. Н – Т**

1. В выборный орган первичной профсоюзной организации завода обратилась кладовщица Князева с просьбой установить ей, как одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте 10 лет, скользящий (гибкий) график работы. Она пояснила, что начальник цеха отказал в ее просьбе, ссылаясь на то, что на склад рабочие обращаются постоянно и потому присутствие ее на складе необходимо в течение всего рабочего дня. Кем решается вопрос о

введении скользящего (гибкого) графика работы для конкретного работника? В чем суть данного режима работы? Вправе ли одинокая мать требовать установления такого режима?

2. В клубе фабрики к Новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены изокружка, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер фабрики Павлов в рабочее время. Песни и пляски у елки организовывал массовик Макаров, приглашенный культработником клуба за определенную плату. В каких отношениях с фабрикой находились указанные лица?

3. Постникова устроилась на работу в Магнитогорское отделение Сбербанка России, расположенного в г. Москве. Кто в данном случае будет выступать в качестве работодателя? К кому Постникова может предъявлять иски в случае возникновения трудового спора?

#### **Вариант 4. У – Я**

1. Приказом руководителя автобусного парка для водителей автобусов был установлен режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делится на две части с пятичасовым перерывом между ними. Часть водителей, считая администрацию неуполномоченной без их согласия вводить такой длительный перерыв и требовать, чтобы они, по сути, дважды выходили на работу в течение смены, обратились с жалобой о нарушении своих трудовых прав в орган федеральной инспекции труда. Обоснованы ли требования работников? Возможен ли такой режим работы и при каких условиях? Каков порядок его введения?

2. Супруга строителя Родионова обратилась к генеральному директору ЗАО «Строймонтаж», где работает ее муж, и просила оказать воздействие на мужа, который проигрывает почти всю заработную плату в зале игровых автоматов. Директор распорядился выдавать заработную плату Родионова его супруге. Узнав о таком решении, Родионов обратился в КТС с заявлением об отмене указанного распоряжения, поскольку в организации работает он, а не его супруга. Может ли быть ограничена трудовая правосубъектность работника в данной ситуации? Сформулируйте решение КТС.

3. Директор завода кассового оборудования обратился в комитет по труду и социальным вопросам областной администрации с просьбой запретить деятельность профсоюза, созданного на заводе. При этом он ссылаясь на то, что профсоюз нигде не зарегистрирован, чем нарушена ст. 8 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Кроме того, директор пояснил, что профсоюзная организация вмешивается в его компетенцию, требуя согласования с ней отдельных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также запрещая ему увольнять отдельных работников. Какой порядок создания профсоюзов установлен законодательством? Где и в каком порядке регистрируются профсоюзные организации? Кто и при каких условиях может запретить деятельность профсоюза? Выходит ли профсоюзная организация за пределы своей компетенции в требованиях к директору?

### **Тест 1**

1. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать

...

Выберите один ответ:

- a. юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами
- b. физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации)
- c. физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами

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

Выберите один ответ:

- a. 19

- b. 16
- c. 18
- d. 14
- e. 15

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

Выберите один ответ:

- a. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
- b. Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов
- c. Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов

4. Определение принципов трудового права

Выберите один ответ:

- a. заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений
- b. является доктринальным и сформулировано правовой наукой
- c. приведено в ТК РФ

5. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они ...

Выберите один ответ:

- a. применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ
- b. не применяются
- c. применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ

6. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если ...

Выберите один ответ:

- a. в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей
- b. они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда
- c. об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполнительной власти в области обороны

7. В систему трудового права не входит институт ...

Выберите один ответ:

- a. договора поручительства
- b. трудового договора
- c. ученического договора

8. Под принципами трудового права понимаются ...

Выберите один ответ:

- a. правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда
- b. нормативно правовые акты в сфере труда
- c. предмет и метод трудового права в совокупности
- d. нормы общей части трудового права

е. выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права

9. В предмете трудового права центральное место занимают ...

Выберите один ответ:

- a. трудовые отношения
- b. отношения по заключению трудового договора
- c. отношения по организации труда
- d. отношения социального партнёрства

**10.**Признак метода трудового права

Выберите один ответ:

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

11. Основные принципы социального партнерства закреплены в ...

Выберите один ответ:

- a. Конституции РФ
- b. ТК РФ
- c. Конституции РФ и иных федеральных законах

## Тест 2

1. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...

Выберите один ответ:

- a. 8 часов в день
- b. 28 календарных дней в месяц
- c. 8 часов в смену
- d. 40 часов в неделю
- e. 300 календарных дней в год

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

Выберите один ответ:

- a. 1 недели
- b. 5 календарных дней
- c. 10 календарных дней
- d. 3 календарных дней

3. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...

Выберите один ответ:

- a. болезни работника
- b. отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста
- c. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе

4. Ночное время продолжается с ... часов

Выберите один ответ:

- a. 23.00 до 6
- b. 22.00 до 6
- c. 22.00 до 5

5. рабочее время не включается ...

Выберите один ответ:

- a. междусменный перерыв
- b. перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет
- c. перерыв для отдыха и питания

6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...

Выберите один ответ:

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

7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов

Выберите один ответ:

- a. 12
- b. 24
- c. 42
- d. 36
- e. 48

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

Выберите один ответ:

- a. да
- b. да, но с разрешения работодателя (его представителя)
- c. нет

9. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается

Выберите один ответ:

- a. трудовым договором
- b. коллективным договором
- c. правилами внутреннего трудового распорядка

10. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая ... календарных дней

Выберите один ответ:

- a. 21
- b. 28
- c. 14

11. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан ...

Выберите один ответ:

- a. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы
- b. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством)
- c. расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ

12. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения ...

Выберите один ответ:

- a. определенных сторонами условий оплаты труда работника
- b. трудовой функции работника
- c. структурного подразделения, в котором трудится работник

13. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний ...

Выберите один ответ:

- a. может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ
- b. может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы
- c. обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы

14. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации ...

Выберите один ответ:

- a. возможен только с согласия работника
- b. невозможен
- c. возможен без согласия работника

1

5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора ...

Выберите один ответ:

- a. допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ
- b. допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ
- c. не допускается

16. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются ...

Выберите один ответ:

- a. предшествующими трудовым правоотношениям
- b. вытекающими из трудовых правоотношений
- c. сопутствующими трудовым правоотношениям

17. Правоотношения по трудоустройству ...

Выберите один ответ:

- a. вытекают из трудовых правоотношений
- b. сопутствуют трудовым правоотношениям
- c. предшествуют трудовым правоотношениям

18. Основание возникновения трудового правоотношения

Выберите один ответ:

- a. заключение трудового договора
- b. заключение трудового договора или фактическое допущение к работе

с. заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора

19. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему ...

Выберите один ответ:

- a. прямой действительный ущерб и упущенную выгоду
- b. прямой действительный ущерб
- c. ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества

20. 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 ...

Выберите один ответ:

- a. первоначальной стоимости имущества
- b. стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества
- c. минимального размера оплаты труда

21. Обстоятельство, исключаящее материальную ответственность работника

Выберите один ответ:

- a. отсутствие договора о полной материальной ответственности
- b. его низкая квалификация
- c. возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска
- d. непродолжительность работы на данном месте

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

Выберите один ответ:

- a. в объеме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ
- b. в полном объеме
- c. двойном объеме

23. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это ...

Выберите один ответ:

- a. экспертиза условий труда
- b. аттестация рабочих мест по условиям труда
- c. сертификация рабочих мест по условиям труда

24. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является ...

Выберите один ответ:

- a. локальным нормативным актом
- b. актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права
- c. нормативно-договорным актом

25. Трудовые отношения основаны на ...

Выберите один ответ:

- a. договоре подряда
- b. трудовом договоре
- c. договоре личного найма

26. Решение об объявлении забастовки принимается ...



Выберите один ответ:

- a. собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом
- b. выборным органом первичной профсоюзной организации по предложению собрания (конференции) работников
- c. собранием (конференцией) работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора

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

Выберите один ответ:

- a. сообщения работникам решения работодателя (его представителя) от отклонении всех или части требований работников
- b. выдвижения работниками своих требований к работодателю
- c. начала работы примирительной комиссии

28. Решение о признании забастовки незаконной принимается ...

Выберите один ответ:

- a. государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя
- b. судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора
- c. арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора

29. Комиссия по трудовым спорам ...

Выберите один ответ:

- a. формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками
- b. избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников
- c. назначается работодателем

30. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение ...

Выберите один ответ:

- a. примирительной комиссией
- b. посредником
- c. трудовым арбитражем

31. Занятость как юридическая категория представляет собой ...

Выберите один ответ:

- a. процесс поиска подходящей работы
- b. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, доход, заработок и период осуществления которой включается в трудовой стаж
- c. способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности
- d. не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей

32. Квота для приема на работу устанавливается для ...

Выберите один ответ:

- a. инвалидов
- b. жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы
- c. лиц, освобожденных из мест лишения свободы

33. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы занятости работодатель ...

Выберите один ответ:

- a. обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке
- b. имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему
- c. должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока

34. Общественные работы организуются ...

Выберите один ответ:

- a. органами местного самоуправления
- b. органам исполнительной власти субъектов Федерации
- c. государственной службой занятости

35. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой договор

Выберите один ответ:

- a. 3 месяца
- b. 3 года
- c. 2 года
- d. 5 лет
- e. 2 месяца

36. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью ...

Выберите один ответ:

- a. не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев
- b. два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев
- c. не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев

37. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах...

Выберите один ответ:

- a. на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе
- b. на другую постоянную работу и увольнениях работника
- c. основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины

38. Трудовой договор заключается в ...

Выберите один ответ:

- a. устной форме
- b. письменной форме
- c. письменной форме с нотариальным заверением

39. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе ...

Выберите один ответ:

- a. расторгнуть трудовой договор в судебном порядке
- b. аннулировать трудовой договор
- c. расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ

40. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обучающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается ...

Выберите один ответ:

- a. по соглашению сторон договора
- b. только по инициативе работника
- c. в обязательном порядке

41. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение

...

Выберите один ответ:

- a. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей
- b. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей
- c. работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей

42. Срок действия дисциплинарного взыскания

Выберите один ответ:

- a. не более 3 месяцев
- b. не более 1 года
- c. не более 6 месяцев
- d. по желанию работодателя

43. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство

Выберите один ответ:

- a. лишение премии
- b. подвергнуть штрафу
- c. понизить в должности сроком на 3 месяца
- d. замечание, выговор, увольнение
- e. увольнение

44. Стороны социального партнерства

Выберите один ответ:

- a. работники и работодатели в лице уполномоченных представителей
- b. работодатели и профессиональные союзы
- c. работники и уполномоченные государственные органы

45. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером в ...

Выберите один ответ:

- a. любой момент по желанию нового собственника
- b. течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности
- c. течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности
- d. течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности

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

Выберите один ответ:

- a. 10 дней
- b. две недели
- c. один месяц

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

Выберите один ответ:

- a. один месяц
- b. два месяца
- c. две недели

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

Выберите один ответ:

- a. работники с более высокой производительностью труда и квалификацией
- b. работники в возрасте до 18 лет
- c. одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев

### Итоговый тест

1. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать

...

Выберите один ответ:

a. физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации)

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

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

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

Выберите один ответ:

a. 18

b. 19

c. 15

d. 16

e. 14

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

Выберите один ответ:

a. Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов

b. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

c. Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов

4. Определение принципов трудового права

Выберите один ответ:

a. является доктринальным и сформулировано правовой наукой

b. заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений

c. приведено в ТК РФ

5. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они ...

Выберите один ответ:

a. применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ

b. применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ

c. не применяются

6. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если ...

Выберите один ответ:

a. об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполни-тельной власти в области обороны

b. в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей

c. они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда

7. В систему трудового права не входит институт ...

Выберите один ответ:

a. трудового договора

b. договора поручительства

c. ученического договора

8. Под принципами трудового права понимаются ...

Выберите один ответ:

a. правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда

b. предмет и метод трудового права в совокупности

c. нормативно правовые акты в сфере труда

d. выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права

e. нормы общей части трудового права

9. В предмете трудового права центральное место занимают ...

Выберите один ответ:

a. трудовые отношения

b. отношения по заключению трудового договора

c. отношения по организации труда

d. отношения социального партнёрства

10. Признак метода трудового права

Выберите один ответ:

a. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работник

b. равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя а процессе труда

c. юридическое равенство сторон трудового договора

d. фактическое равенство сторон трудового договора

e. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала поступающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую деятельность

11. Основные принципы социального партнерства закреплены в ...

Выберите один ответ:

a. ТК РФ

b. Конституции РФ

c. Конституции РФ и иных федеральных законах

12. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...

Выберите один ответ:

a. 40 часов в неделю

b. 28 календарных дней в месяц

c. 8 часов в смену

d. 8 часов в день

e. 300 календарных дней в год

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

Выберите один ответ:

- a. 10 календарных дней
- b. 3 календарных дней
- c. 5 календарных дней
- d. 1 недели

14. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...

Выберите один ответ:

- a. отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста
- b. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе
- c. болезни работника

15. Ночное время продолжается с ... часов

Выберите один ответ:

- a. 23.00 до 6
- b. 22.00 до 6
- c. 22.00 до 5

16. В рабочее время не включается ...

Выберите один ответ:

- a. перерыв для отдыха и питания
- b. перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет
- c. междусменный перерыв

17. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...

Выберите один ответ:

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

18. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов

Выберите один ответ:

- a. 24
- b. 36
- c. 12
- d. 48
- e. 42

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

Выберите один ответ:

- a. да
- b. нет
- c. да, но с разрешения работодателя (его представителя)

20. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается

Выберите один ответ:

- a. трудовым договором

- b. правилами внутреннего трудового распорядка
- c. коллективным договором

21. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая ... календарных дней

Выберите один ответ:

- a. 28
- b. 14
- c. 21

22. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан ...

Выберите один ответ:

- a. расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ
- b. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы
- c. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством)

23. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения ...

Выберите один ответ:

- a. структурного подразделения, в котором трудится работник
- b. трудовой функции работника
- c. определенных сторонами условий оплаты труда работника

24. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний ...

Выберите один ответ:

- a. может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ
- b. обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы
- c. может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы

25. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации ...

Выберите один ответ:

- a. возможен без согласия работника
- b. возможен только с согласия работника
- c. невозможен

26. Изменение определенных сторонами условий трудового договора ...

Выберите один ответ:

- a. допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ
- b. допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ
- c. не допускается

27. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются ...

Выберите один ответ:

- a. предшествующими трудовым правоотношениям
- b. вытекающими из трудовых правоотношений
- c. сопутствующими трудовым правоотношениям

28. Правоотношения по трудоустройству ...

Выберите один ответ:

- a. предшествуют трудовым правоотношениям
- b. вытекают из трудовых правоотношений
- c. сопутствуют трудовым правоотношениям

29. Основание возникновения трудового правоотношения

Выберите один ответ:

- a. заключение трудового договора или фактическое допущение к работе
- b. заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора
- c. заключение трудового договора

30. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему ...

Выберите один ответ:

- a. ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества
- b. прямой действительный ущерб
- c. прямой действительный ущерб и упущенную выгоду

31. 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 ...

Выберите один ответ:

- a. первоначальной стоимости имущества
- b. минимального размера оплаты труда
- c. стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества

32. Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника

Выберите один ответ:

- a. возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска
- b. его низкая квалификация
- c. отсутствие договора о полной материальной ответственности
- d. непродолжительность работы на данном месте

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

Выберите один ответ:

- a. в объеме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ
- b. в полном объеме
- c. двойном объеме

34. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это ...

Выберите один ответ:

- a. сертификация рабочих мест по условиям труда
- b. аттестация рабочих мест по условиям труда



с. экспертиза условий труда

35. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является ...

Выберите один ответ:

- а. нормативно-договорным актом
- б. актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права
- с. локальным нормативным актом

36. Трудовые отношения основаны на ...

Выберите один ответ:

- а. трудовом договоре
- б. договоре личного найма
- с. договоре подряда

37. Решение об объявлении забастовки принимается ...

Выберите один ответ:

- а. собранием (конференцией) работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора
- б. выборным органом первичной профсоюзной организации по предложению собрания (конференции) работников
- с. собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом

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

Выберите один ответ:

- а. начала работы примирительной комиссии
- б. выдвижения работниками своих требований к работодателю
- с. сообщения работникам решения работодателя (его представителя) от отклонении всех или части требований работников

39. Решение о признании забастовки незаконной принимается ...

Выберите один ответ:

- а. судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора
- б. арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора
- с. государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя

40. Комиссия по трудовым спорам ...

Выберите один ответ:

- а. формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками
- б. избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников
- с. назначается работодателем

41. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение ...

Выберите один ответ:

- а. трудовым арбитражем
- б. примирительной комиссией
- с. посредником

42. Занятость как юридическая категория представляет собой ...

Выберите один ответ:

- a. способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности
- b. не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей
- c. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, доход, заработок и период осуществления которой включается в трудовой стаж
- d. процесс поиска подходящей работы

43. Квота для приема на работу устанавливается для ...

Выберите один ответ:

- a. лиц, освобожденных из мест лишения свободы
- b. жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы
- c. инвалидов

44. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы занятости работодатель ...

Выберите один ответ:

- a. обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке
- b. имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему
- c. должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока

45. Общественные работы организуются ...

Выберите один ответ:

- a. органами местного самоуправления
- b. государственной службой занятости
- c. органам исполнительной власти субъектов Федерации

46. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой договор

Выберите один ответ:

- a. 3 месяца
- b. 3 года
- c. 2 месяца
- d. 2 года
- e. 5 лет

47. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью ...

Выберите один ответ:

- a. не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев
- b. два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев
- c. не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев

48. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах...

Выберите один ответ:

- a. на другую постоянную работу и увольнениях работника
- b. на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе
- c. основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины

49. Трудовой договор заключается в ...

Выберите один ответ:

- a. письменной форме с нотариальным заверением
- b. устной форме

с. письменной форме

50. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе ...

Выберите один ответ:

- a. расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ
- b. расторгнуть трудовой договор в судебном порядке
- c. аннулировать трудовой договор

51. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обучающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается ...

Выберите один ответ:

- a. по соглашению сторон договора
- b. в обязательном порядке
- c. только по инициативе работника

52. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение

...

Выберите один ответ:

- a. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей
- b. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей
- c. работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей

53. Срок действия дисциплинарного взыскания

Выберите один ответ:

- a. по желанию работодателя
- b. не более 3 месяцев
- c. не более 6 месяцев
- d. не более 1 года

54. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство

Выберите один ответ:

- a. замечание, выговор, увольнение
- b. лишение премии
- c. понизить в должности сроком на 3 месяца
- d. увольнение
- e. подвергнуть штрафу

55. Стороны социального партнерства

Выберите один ответ:

- a. работники и работодатели в лице уполномоченных представителей
- b. работники и уполномоченные государственные органы
- c. работодатели и профессиональные союзы

56. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером в ...

Выберите один ответ:

- a. течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности
- b. любой момент по желанию нового собственника
- c. течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности
- d. течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности

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

Выберите один ответ:

- а. один месяц
- б. 10 дней
- с. две недели

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

Выберите один ответ:

- а. два месяца
- б. один месяц
- с. две недели

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

Выберите один ответ:

- а. работники в возрасте до 18 лет
- б. работники с более высокой производительностью труда и квалификацией
- с. одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев

**Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация имеет целью определить степень достижения запланированных результатов обучения по дисциплине (модулю) «Документаационное обеспечение трудовых отношений в РФ» за 4 курс проводится в форме зачета с оценкой. Данный раздел состоит из двух пунктов:

- а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации.
- б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания.

**а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:**

| Структурный элемент компетенции  | Планируемые результаты обучения  | Оценочные средства   |
|--|--|--|
| <b>ОК-4 способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности</b> |  |  |
| Знать  | - содержание и структуру основных понятий в сфере правового регулирования трудовых отношений - состав, структуру и содержание трудового законодательства | <p style="text-align: center;"><i>Тесты</i></p> <p>1. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать ...<br/>                     Выберите один ответ:<br/>                     а. юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами<br/>                     б. физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации)<br/>                     с. физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами</p> <p>2. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с ... лет<br/>                     Выберите один ответ:<br/>                     а. 19<br/>                     б. 16<br/>                     с. 18<br/>                     d. 14<br/>                     e. 15</p> <p>3. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются ...<br/>                     Выберите один ответ:<br/>                     а. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений<br/>                     б. Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов<br/>                     с. Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства   |
|---------------------------------|---------------------------------|--|
|                                 |                                 | <p>4. Определение принципов трудового права<br/> Выберите один ответ:<br/> а. заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений<br/> б. является доктринальным и сформулировано правовой наукой<br/> с. приведено в ТК РФ</p> <p>5. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они ...<br/> Выберите один ответ:<br/> а. применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ<br/> б. не применяются<br/> с. применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ</p> <p>6. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если ...<br/> Выберите один ответ:<br/> а. в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей<br/> б. они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда<br/> с. об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполнительной власти в области обороны</p> <p>7. В систему трудового права не входит институт ...<br/> Выберите один ответ:<br/> а. договора поручительства<br/> б. трудового договора<br/> с. ученического договора</p> <p>8. Под принципами трудового права понимаются ...<br/> Выберите один ответ:<br/> а. правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда<br/> б. нормативно правовые акты в сфере труда<br/> с. предмет и метод трудового права в совокупности<br/> д. нормы общей части трудового права<br/> е. выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права</p> <p>9. В предмете трудового права центральное место занимают ...<br/> Выберите один ответ:</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения   | Оценочные средства   |
|---------------------------------|---|--|
|                                 |   | <p>a. трудовые отношения<br/> b. отношения по заключению трудового договора<br/> c. отношения по организации труда<br/> d. отношения социального партнёрства</p> <p>10. Признак метода трудового права<br/> Выберите один ответ:<br/> a. фактическое равенство сторон трудового договора<br/> b. равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя а процессе труда<br/> c. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала поступающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую деятельность<br/> d. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работник<br/> e. юридическое равенство сторон трудового договора</p> <p>11. Основные принципы социального партнерства закреплены в ...<br/> Выберите один ответ:<br/> a. Конституции РФ<br/> b. ТК РФ<br/> c. Конституции РФ и иных федеральных законах</p>  |
| Уметь                           | - использовать знание основных понятий, функционирующих в сфере правового регулирования административных отношений в РФ, в будущей профессиональной деятельности<br>- использовать знание | <p style="text-align: center;"><i>Практические задания</i></p> <p>1. Составьте логическую схему базы знаний по теме.</p> <p>2. Система источников трудового права строится по системе данной отрасли, которая в свою очередь построена по предмету правового регулирования. Но в то же время она лишена такого субъективного фактора, как целенаправленное усмотрение законодателя при создании данного конкретного нормативного акта или определенной группы актов, поэтому система отрасли трудового права и система источников трудового права не всегда совпадают.<br/> Какие нормы отсутствуют или присутствуют в Трудовом кодексе, или наоборот, в системе отрасли права? Приведите примеры:</p> <p>3. В каких статьях Конституции РФ закреплены основные принципы правового регулирования отношений в области общественной организации труда в целом и принципы сферы наемного труда?<br/> В каких статьях Конституции РФ закреплены основные права и свободы граждан в сфере общественной организации труда?<br/> Проанализируйте статью 2 Трудового кодекса РФ.</p> |

| Структурный элемент компетенции  | Планируемые результаты обучения  | Оценочные средства  |              |      |  |  |  |   |
|--|--|---|--------------|------|--|--|--|---|
|  | состава, структуры и содержания трудового законодательства в будущей профессиональной деятельности | <p>Классифицируйте правовые принципы по сфере их действия (по теории права).</p> <p>Дайте определение основным принципам правового регулирования труда в РФ.</p> <p>Назовите наиболее важные международные нормы и принципы по регулированию труда, ратифицированные Российской Федерацией:</p> <p>4. При заключении коллективного договора в организации между сторонами возникли разногласия. Представитель работников – первичная профсоюзная организация настаивала на включении в договор условий о механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; о соблюдении интересов работников при приватизации организацией ведомственного жилья, с чем не согласился работодатель, возникли разногласия.</p> <p>Определите юрисдикционный орган, который вправе рассматривать данные разногласия:</p> <p>При решении задания поясните:</p> <p>3) какие органы являются органами социального партнерства?</p> <p>4) какие органы социального партнерства предусмотрены на уровне организации.</p> <p>3) по каким вопросам взаимные обязательства работников и работодателя включаются в содержание коллективного договора:</p> <p>5. Соотнесите, в каких целях (разные) работодатели – физические лица могут вступать в трудовые отношения с работниками:</p> <table border="1" data-bbox="560 1406 1479 2130"> <thead> <tr> <th data-bbox="560 1406 1050 1444">Работодатель</th> <th data-bbox="1050 1406 1479 1444">Цель</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="560 1444 1050 1809">1. Физические лица, которые зарегистрированы в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность, вступают в трудовые отношения с работниками</td> <td data-bbox="1050 1444 1479 1809">в целях осуществления предпринимательской деятельности</td> </tr> <tr> <td data-bbox="560 1809 1050 2130">2. Частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с законом подлежит государственной регистрации и(или) лицензированию, могут вступать в трудовые отношения с</td> <td data-bbox="1050 1809 1479 2130">в целях осуществления соответствующей деятельности (в т.ч. предпринимательской)</td> </tr> </tbody> </table> | Работодатель | Цель | 1. Физические лица, которые зарегистрированы в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность, вступают в трудовые отношения с работниками | в целях осуществления предпринимательской деятельности | 2. Частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с законом подлежит государственной регистрации и(или) лицензированию, могут вступать в трудовые отношения с | в целях осуществления соответствующей деятельности (в т.ч. предпринимательской) |
| Работодатель   | Цель   |   |              |      |  |  |  |   |
| 1. Физические лица, которые зарегистрированы в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность, вступают в трудовые отношения с работниками                             | в целях осуществления предпринимательской деятельности   |   |              |      |  |  |  |   |
| 2. Частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с законом подлежит государственной регистрации и(или) лицензированию, могут вступать в трудовые отношения с | в целях осуществления соответствующей деятельности (в т.ч. предпринимательской)                    |   |              |      |  |  |  |   |



| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства  |  |
|---------------------------------|---------------------------------|---|--|
|                                 |                                 | работником  |  |
|                                 |                                 | 3. Физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, могут вступать в трудовые отношения с работником | в целях личного обслуживания и помощи по введению домашнего хозяйства  |
|                                 |                                 | 6. Определите соответствие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.                 |  |
|                                 |                                 | Законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права  | Соответствие Трудовому кодексу и иным нормативным правовым актам   |
|                                 |                                 | Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах  | Не должны противоречить Трудовому кодексу и иным федеральным законам   |
|                                 |                                 | В случае противоречий между Трудовым кодексом и иным Федеральным законом, содержащим нормы трудового права            | То этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс   |
|                                 |                                 | Если вновь принятый Федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК                              | Применяется Трудовой кодекс  |
|                                 |                                 | Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права   | должны соответствовать Трудовому кодексу   |
|                                 |                                 | Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права                                    | Не должны противоречить трудовому кодексу и иным федеральным законам   |
|                                 |                                 | 1   | 2  |
|                                 |                                 | Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права                 | Не должны противоречить ТК, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти |
|                                 |                                 | Законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права   | Не должны противоречить Трудовому кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации   |
|                                 |                                 | Нормативные правовые акты органов исполнительной власти   | Не должны противоречить Трудовому кодексу, иным федеральным законам, указам  |

| Структурный элемент компетенции                                | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства   |   |
|--|---------------------------------|--|---|
|  |                                 | субъектов РФ   | Президента РФ и постановлениям Правительства РФ |
| 7. Определите компетенцию социальных партнеров на всех уровнях |                                 |  |   |
| Уровни социального партнерства                                 |                                 | Компетенция  |   |
| Федеральном уровне устанавливаются                             |                                 | основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации   |   |
| Межрегиональном уровне устанавливаются                         |                                 | основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании   |   |
| Региональном уровне устанавливаются                            |                                 | основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации  |   |
| Отраслевом уровне устанавливаются                              |                                 | обязательства работников и работодателей в сфере труда   |   |
| Территориальном уровне устанавливаются                         |                                 | основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации   |   |
| Локальном уровне устанавливаются                               |                                 | основы регулирования отношений в сфере труда в отраслях  |   |
| 8. Установите соответствие между понятиями и их определениями  |                                 |  |   |
| Понятие  |                                 | Определение  |   |
| Хозяйственно-производственная функция трудового права          |                                 | выражается в нормах о праве работников на участие в управлении организацией, о правах и гарантиях права на деятельность профсоюзов, в дополнительных юридических гарантиях права на труд для представителей работников, профсоюзов, коллективов работников |   |
| Защитная функция трудового права                               |                                 | отражается в нормах о поощрениях, стимулировании высокопроизводительного труда, а также в нормах о дисциплинарной и материальной ответственности за ущерб  |   |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения                              | Оценочные средства   |   |
|---------------------------------|--|--|---|
|                                 |  |  | (вред), причиненный по вине работника имуществу работодателя или работнику по вине работодателя   |
|                                 |  | Социальная функция трудового права   | отражается в нормах по содействию занятости реализации свободы труда и права на труд и др. трудовых прав, в нормах по обеспечению безопасных условий труда, охраны труда, ограничению рабочего времени, нормированию труда, оплаты труда, компенсаций и т.д.  |
|                                 |  | Функция развития производственной демократии   | выражается в установлении нормального уровня условий труда, в непрерывном его повышении договорным методом, в защите трудовых прав и свобод, в рассмотрении и в порядке разрешения трудовых споров и восстановлении нарушенных трудовых прав  |
|                                 |  | Воспитательная функция трудового права   | проявляется в нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов, стимулированию качественной и производительной работы, в нормах трудовой дисциплины, определяющих обязанности работников по выполнению производственных заданий и др. Эта функция конкретизируется в нормах институтов трудового права, рабочего времени, дисциплины труда, оплаты труда |
| Владеть                         | - приемами использования основных понятий, функционирующих в | <p><i>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</i></p> <p>Решите конкретные ситуации</p> <p style="text-align: right;">Ситуация 1</p> |   |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения   | Оценочные средства  |
|---------------------------------|---|---|
|                                 | <p>сфере правового регулирования трудовых отношений, в будущей профессиональной деятельности и приемами использования знаний о составе, структуре и содержании административного законодательства в будущей профессиональной деятельности</p> | <p>С.И. Полякова обратилась в суд с заявлением о том, что с 1998 г. по 2007 г. она работала в ООО «Гаджиев» в должности бухгалтера. В январе 2007 г. она обратилась в органы социального обеспечения за назначением ей трудовой пенсии в связи с достижением пенсионного возраста.</p> <p>Но собес отказал ей в назначении пенсии из-за отсутствия стажа работы, объяснив ей, что время работы в ООО «Гаджиев» не может входить в трудовой стаж, т.к. она работала по гражданско-правовому договору оказания возмездных услуг.</p> <p>Однако С.И. Полякова считает, что несмотря на то, что она действительно заключала все эти 10 лет по настоянию директора договор подряда, договор возмездных услуг, договор поручения; на самом деле имели место длительные трудовые отношения, поэтому просит суд установить этот факт.</p> <p>Какое постановление должен вынести суд?</p> <p>При решении задачи:</p> <p>3) проанализируйте статьи Трудового кодекса РФ по данному правоотношению;</p> <p>4) определите, какие общественные отношения составляют предмет гражданского права и трудового права.</p> <p style="text-align: center;">Ситуация 2</p> <p>Книжное издательство "Норма" заключило договор с профессором Казанского университета В.И. Корольковой об издании написанной ею книги. Редактирование книги было поручено редактору издательства "Норма" господину В.В. Фомину.</p> <p>В каких правоотношениях с издательством находятся указанные лица?</p> <p style="text-align: center;">Ситуация 3</p> <p>И.И. Калиниченко. заключил с директором стадиона "Динамо" трудовое соглашение по уборке снега. При расчете он потребовал оплаты за сверхурочную работу и работу в выходные дни, пояснив, что снега было много и в течение 8 дней ему пришлось работать по 10-12 часов в день и в выходные дни.</p> <p>Директор отказал И.И. Калиниченко в его требовании, разъяснив, что с ним было заключено трудовое соглашение, и поэтому оплата за работу производилась за счет внештатного фонда, а при данном условии нормы трудового законодательства на этих работников не распространяются. Правомерны ли требования И.И.Калиниченко?</p> <p>Рассматривая ситуацию, прежде всего, определите, какие правоотношения здесь возникли (решите ситуацию в двух вариантах).</p> <p style="text-align: center;">Ситуация 4</p> <p>При подготовке к осенне-зимнему сезону в организацию</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства  |
|---------------------------------|---------------------------------|---|
|                                 |                                 | <p>для ремонта окон были приняты С.О. Гусев и Р.А. Уткин. При этом с С.О. Гусевым был заключен трудовой договор, а с Р.А. Уткиным – гражданско-правовой договор подряда. В том и другом случае возникли общественно-трудовые отношения. Определите, как отличить отношения по труду, регулируемые гражданским правом, от трудовых отношений сферы трудового права. Для этого ответьте на следующие вопросы.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Что собой представляет трудовое право и каково его место в системе отраслей российского права?</li> <li>2) Какой круг общественных отношений, регулируемых трудовым правом, т.е. его предмет?</li> <li>3) Каков круг общественных отношений, регулируемых гражданским правом, т.е. его предмет?</li> <li>4) Какими специфическими способами характеризуется метод отрасли трудового права?</li> <li>5) Какими специфическими способами характеризуется метод отрасли гражданского права?</li> <li>6) В чем состоят цели, задачи и основные функции трудового права и каково их содержание?</li> </ol> <p style="text-align: center;">Ситуация 5</p> <p>М.В. Барсукова прошла по конкурсу на замещение должности доцента кафедры иностранных языков в Педагогическом институте, но ректор института, не согласный с итогами конкурсной комиссии, отказал М.В. Барсуковой в заключении трудового договора.</p> <p>Обоснованы ли действия ректора?<br/>Решите ситуацию на основании:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4) анализа соответствующих статей ТК РФ, регулирующих данные отношения;</li> <li>5) дайте характеристику трудовому договору как основному юридическому факту возникновения трудового правоотношения;</li> <li>6) охарактеризуйте другие дополнительные юридические факты - как основания возникновения трудового правоотношения:</li> </ol> <p style="text-align: center;">Ситуация 6</p> <p>Директор чулочно-носочной фабрики и председатель первичной профсоюзной организации фабрики составили и подписали коллективный договор, после чего был издан приказ директора о вступлении договора в законную силу.</p> <p>Определите легитимность данного договора.<br/>При решении ситуации выясните:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) какие нормативные акты регулируют порядок заключения коллективных договоров и соглашений?</li> <li>2) раскройте понятие "социальное партнерство";</li> <li>3) кто является сторонами социального партнерства, в частности, коллективного договора?</li> <li>4) раскройте понятие "коллективный договор";</li> </ol> |

| Структурный элемент компетенции   | Планируемые результаты обучения  | Оценочные средства   |
|---|--|--|
|   |  | <p>5) каков порядок заключения коллективного договора?</p> <p style="text-align: center;">Ситуация 7</p> <p>Организация была зарегистрирована под названием «Вымпел» 20 марта 2006 г. 21 марта в организации было заключено 20 трудовых договоров и издан указ работодателя о приеме на работу. Определите, с какого момента возникает трудовая работодателская правосубъектность.</p> <p>Для этого раскройте:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) понятие «работодатель как субъект трудового права»;</li> <li>2) понятие «трудовая работодателская правосубъектность организации»;</li> <li>3) понятие «правового статуса работодателя».</li> </ol>  |
| <b>ПК-1 способностью применять научные методы при исследовании объектов профессиональной деятельности</b> |  |  |
| Знать   | <p>- методы правового регулирования трудовых отношений</p> <p>- объект, предмет, субъекты регулирования трудовых правоотношений</p> <p>- методы исследования трудового права как науки</p> | <p style="text-align: center;"><i>Тесты</i></p> <p>1. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 8 часов в день</li> <li>b. 28 календарных дней в месяц</li> <li>c. 8 часов в смену</li> <li>d. 40 часов в неделю</li> <li>e. 300 календарных дней в год</li> </ol> <p>2. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 1 недели</li> <li>b. 5 календарных дней</li> <li>c. 10 календарных дней</li> <li>d. 3 календарных дней</li> </ol> <p>3. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. болезни работника</li> <li>b. отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста</li> <li>c. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе</li> </ol> <p>4. Ночное время продолжается с ... часов</p> <p>Выберите один ответ:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 23.00 до 6</li> <li>b. 22.00 до 6</li> <li>c. 22.00 до 5</li> </ol> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства   |
|---------------------------------|---------------------------------|--|
|                                 |                                 | <p>5. рабочее время не включается ...<br/> Выберите один ответ:<br/> а. междусменный перерыв<br/> б. перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет<br/> в. перерыв для отдыха и питания</p> <p>6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...<br/> Выберите один ответ:<br/> а. выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день<br/> б. работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску<br/> в. работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя</p> <p>7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов<br/> Выберите один ответ:<br/> а. 12<br/> б. 24<br/> в. 42<br/> г. 36<br/> д. 48</p> <p>8. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя<br/> Выберите один ответ:<br/> а. да<br/> б. да, но с разрешения работодателя (его представителя)<br/> в. нет</p> <p>9. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается<br/> Выберите один ответ:<br/> а. трудовым договором<br/> б. коллективным договором<br/> в. правилами внутреннего трудового распорядка</p> <p>10. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая ... календарных дней<br/> Выберите один ответ:<br/> а. 21<br/> б. 28<br/> в. 14</p> <p>11. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства  |
|---------------------------------|---------------------------------|---|
|                                 |                                 | <p>четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы</p> <p>b. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством)</p> <p>c. расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ</p> <p>12. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. определенных сторонами условий оплаты труда работника</p> <p>b. трудовой функции работника</p> <p>c. структурного подразделения, в котором трудится работник</p> <p>13. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ</p> <p>b. может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы</p> <p>c. обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы</p> <p>14. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. возможен только с согласия работника</p> <p>b. невозможен</p> <p>c. возможен без согласия работника</p> <p>1</p> <p>5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ</p> |



| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства  |
|---------------------------------|---------------------------------|---|
|                                 |                                 | <p>b. допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ</p> <p>c. не допускается</p> <p>16. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. предшествующими трудовым правоотношениям</p> <p>b. вытекающими из трудовых правоотношений</p> <p>c. сопутствующими трудовым правоотношениям</p> <p>17. Правоотношения по трудоустройству ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. вытекают из трудовых правоотношений</p> <p>b. сопутствуют трудовым правоотношениям</p> <p>c. предшествуют трудовым правоотношениям</p> <p>18. Основание возникновения трудового правоотношения</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. заключение трудового договора</p> <p>b. заключение трудового договора или фактическое допущение к работе</p> <p>c. заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора</p> <p>19. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. прямой действительный ущерб и упущенную выгоду</p> <p>b. прямой действительный ущерб</p> <p>c. ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества</p> <p>20. 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 ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. первоначальной стоимости имущества</p> <p>b. стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества</p> <p>c. минимального размера оплаты труда</p> <p>21. Обстоятельство, исключаящее материальную ответственность работника</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. отсутствие договора о полной материальной ответственности</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства  |
|---------------------------------|---------------------------------|---|
|                                 |                                 | <p>b. его низкая квалификация<br/> c. возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска<br/> d. непродолжительность работы на данном месте</p> <p>22. По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб ...<br/> Выберите один ответ:<br/> a. в объёме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ<br/> b. в полном объёме<br/> c. двойном объёме</p> <p>23. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это ...<br/> Выберите один ответ:<br/> a. экспертиза условий труда<br/> b. аттестация рабочих мест по условиям труда<br/> c. сертификация рабочих мест по условиям труда</p> <p>24. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является ...<br/> Выберите один ответ:<br/> a. локальным нормативным актом<br/> b. актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права<br/> c. нормативно-договорным актом</p> <p>25. Трудовые отношения основаны на ...<br/> Выберите один ответ:<br/> a. договоре подряда<br/> b. трудовом договоре<br/> c. договоре личного найма</p> <p>26. Решение об объявлении забастовки принимается ...<br/> Выберите один ответ:<br/> a. собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом<br/> b. выборным органом первичной профсоюзной организации по предложению собрания (конференции) работников<br/> c. собранием (конференцией) работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора</p> <p>27. Днем начала коллективного трудового спора считается день ...<br/> Выберите один ответ:<br/> a. сообщения работникам решения работодателя (его</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства   |
|---------------------------------|---------------------------------|--|
|                                 |                                 | <p>представителя) от отклонении всех или части требований работников</p> <p>b. выдвижения работниками своих требований к работодателю</p> <p>c. начала работы примирительной комиссии</p> <p>28. Решение о признании забастовки незаконной принимается ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя</p> <p>b. судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора</p> <p>c. арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора</p> <p>29. Комиссия по трудовым спорам ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками</p> <p>b. избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников</p> <p>c. назначается работодателем</p> <p>30. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. примирительной комиссией</p> <p>b. посредником</p> <p>c. трудовым арбитражем</p> <p>31. Занятость как юридическая категория представляет собой ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. процесс поиска подходящей работы</p> <p>b. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, доход, заработок и период осуществления которой включается в трудовой стаж</p> <p>c. способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности</p> <p>d. не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей</p> <p>32. Квота для приема на работу устанавливается для ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. инвалидов</p> <p>b. жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы</p> <p>c. лиц, освобожденных из мест лишения свободы</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства   |
|---------------------------------|---------------------------------|--|
|                                 |                                 | <p>33. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы занятости работодатель ...<br/>         Выберите один ответ:<br/>         а. обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке<br/>         б. имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему<br/>         в. должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока</p> <p>34. Общественные работы организуются ...<br/>         Выберите один ответ:<br/>         а. органами местного самоуправления<br/>         б. органам исполнительной власти субъектов Федерации<br/>         в. государственной службой занятости</p> <p>35. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой договор<br/>         Выберите один ответ:<br/>         а. 3 месяца<br/>         б. 3 года<br/>         в. 2 года<br/>         г. 5 лет<br/>         д. 2 месяца</p> <p>36. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью ...<br/>         Выберите один ответ:<br/>         а. не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев<br/>         б. два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев<br/>         в. не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев</p> <p>37. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах...<br/>         Выберите один ответ:<br/>         а. на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе<br/>         б. на другую постоянную работу и увольнениях работника<br/>         в. основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины</p> <p>38. Трудовой договор заключается в ...<br/>         Выберите один ответ:<br/>         а. устной форме</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства   |
|---------------------------------|---------------------------------|--|
|                                 |                                 | <p>b. письменной форме<br/>c. письменной форме с нотариальным заверением</p> <p>39. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе ...<br/>Выберите один ответ:<br/>a. расторгнуть трудовой договор в судебном порядке<br/>b. аннулировать трудовой договор<br/>c. расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ</p> <p>40. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обучающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается ...<br/>Выберите один ответ:<br/>a. по соглашению сторон договора<br/>b. только по инициативе работника<br/>c. в обязательном порядке</p> <p>41. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение ...<br/>Выберите один ответ:<br/>a. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей<br/>b. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей<br/>c. работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей</p> <p>42. Срок действия дисциплинарного взыскания<br/>Выберите один ответ:<br/>a. не более 3 месяцев<br/>b. не более 1 года<br/>c. не более 6 месяцев<br/>d. по желанию работодателя</p> <p>43. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство<br/>Выберите один ответ:<br/>a. лишение премии<br/>b. подвергнуть штрафу<br/>c. понизить в должности сроком на 3 месяца<br/>d. замечание, выговор, увольнение<br/>e. увольнение</p> <p>44. Стороны социального партнерства<br/>Выберите один ответ:<br/>a. работники и работодатели в лице уполномоченных представителей<br/>b. работодатели и профессиональные союзы<br/>c. работники и уполномоченные государственные органы</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения  | Оценочные средства   |
|---------------------------------|--|--|
|                                 |  | <p>45. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером в ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. любой момент по желанию нового собственника</p> <p>b. течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности</p> <p>c. течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности</p> <p>d. течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности</p> <p>46. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. 10 дней</p> <p>b. две недели</p> <p>c. один месяц</p> <p>47. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов за ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. один месяц</p> <p>b. два месяца</p> <p>c. две недели</p> <p>48. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. работники с более высокой производительностью труда и квалификацией</p> <p>b. работники в возрасте до 18 лет</p> <p>c. одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев</p> |
| Уметь                           | - анализировать нормы, регулирующие трудовые правоотношения, и трудовое законодательство с точки зрения использования их в будущей | <p style="text-align: center;"><i>Практические задания</i></p> <p>1. Заполните пропущенные элементы схемы:</p> <p>Схема 1</p>  |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения  | Оценочные средства   |
|---------------------------------|--|--|
|                                 | <p>профессиональной деятельности</p> <p>- анализировать акты, регулирующие трудовые правоотношения, с точки зрения регламентации в них основных вопросов делопроизводства и архивного дела</p> | <div data-bbox="635 273 1422 371" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>В трудовом договоре указываются:</p> </div> <div style="margin-left: 40px;"> <div data-bbox="635 394 1023 405" style="border: 1px solid black; width: 243px; height: 5px;"></div> <div data-bbox="746 443 1422 517" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;"></div> <div data-bbox="746 539 1422 613" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;"> <p>Сведения о документах, удостоверяющих личность</p> </div> <div data-bbox="746 636 1422 710" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;"></div> <div data-bbox="746 732 1422 806" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;"></div> <div data-bbox="746 828 1422 902" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;"> <p>Место и дата заключения трудового договора</p> </div> </div> <p style="margin-left: 40px;">Схема 2</p> <div data-bbox="624 987 1410 1086" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Гарантиями при заключении трудового договора являются:</p> </div> <div style="margin-left: 40px;"> <div data-bbox="624 1108 1043 1117" style="border: 1px solid black; width: 263px; height: 4px;"></div> <div data-bbox="740 1137 1418 1227" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;"> <p>Запрещение необоснованного отказа в заключении трудового договора</p> </div> <div data-bbox="740 1249 1418 1323" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;"> <p>Запрещение дискриминации (по полу, расе, возрасту)</p> </div> <div data-bbox="740 1346 1418 1420" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;"></div> <div data-bbox="740 1442 1418 1516" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;"></div> </div> <p style="margin-left: 40px;">Схема 3</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства  |
|---------------------------------|---------------------------------|---|
|                                 |                                 | <div data-bbox="646 280 1436 929"> <p>При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>_____</li> <li>_____</li> <li>Паспорт или документ, удостоверяющий личность</li> <li>_____</li> <li>_____</li> <li>Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования</li> </ul> </div> <p data-bbox="619 929 734 974">Схема 4</p> <div data-bbox="925 996 1596 1848"> <p>Общими основаниями прекращения трудового договора являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>_____</li> <li>Соглашение сторон</li> <li>_____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> <li>_____</li> <li>Обстоятельства, не зависящие от воли сторон, другие основания предусмотренные статьей _____</li> </ul> </div> <p data-bbox="619 1892 734 1937">Схема 5</p> |



| Структурный элемент компетенции         | Планируемые результаты обучения  | Оценочные средства   |             |         |              |  |          |  |                 |  |   |  |
|---|--|--|-------------|---------|--------------|--|----------|--|-----------------|--|---|--|
|   |  | <p data-bbox="619 273 1407 362">Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="730 412 1407 501">Ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя</li> <li data-bbox="730 533 1407 604"></li> <li data-bbox="730 631 1407 703"></li> <li data-bbox="730 730 1407 801"></li> <li data-bbox="730 828 1407 900"></li> <li data-bbox="730 927 1407 999"></li> <li data-bbox="730 1025 1407 1128">Представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора и иные основания, предусмотренные статьей 81 ТК РФ</li> </ul> <p data-bbox="619 1137 1136 1169">2. Определите соответствие понятий:</p> <p data-bbox="558 1209 699 1240">Таблица 1</p> <table border="1" data-bbox="558 1276 1481 2128"> <thead> <tr> <th data-bbox="564 1285 845 1317">Определение</th> <th data-bbox="845 1285 1481 1317">Понятие</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="564 1326 845 1429">Работодатель</td> <td data-bbox="845 1326 1481 1429">получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника</td> </tr> <tr> <td data-bbox="564 1438 845 1684">Работник</td> <td data-bbox="845 1438 1481 1684">физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - также лица, не достигшие указанного возраста</td> </tr> <tr> <td data-bbox="564 1693 845 1939">Трудовая книжка</td> <td data-bbox="845 1693 1481 1939">физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры</td> </tr> <tr> <td data-bbox="564 1948 845 2128">Обработка персональных данных работника</td> <td data-bbox="845 1948 1481 2128">соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия</td> </tr> </tbody> </table> | Определение | Понятие | Работодатель | получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника | Работник | физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - также лица, не достигшие указанного возраста | Трудовая книжка | физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры | Обработка персональных данных работника | соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия |
| Определение                             | Понятие  |  |             |         |              |  |          |  |                 |  |   |  |
| Работодатель                            | получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника   |  |             |         |              |  |          |  |                 |  |   |  |
| Работник                                | физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - также лица, не достигшие указанного возраста |  |             |         |              |  |          |  |                 |  |   |  |
| Трудовая книжка                         | физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры                     |  |             |         |              |  |          |  |                 |  |   |  |
| Обработка персональных данных работника | соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия   |  |             |         |              |  |          |  |                 |  |   |  |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения   | Оценочные средства |  |
|---------------------------------|---|--------------------|--|
|                                 |   |                    | <p>труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя</p>  |
|                                 |   | Трудовые отношения | <p>основной документ о трудовой деятельности гражданина, содержит сведения о возрасте, специальности, квалификации гражданина, приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, увольнении</p>  |
|                                 |   | Трудовой договор   | <p>лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому личным трудом (или с помощью членов семьи надомника) из материалов, на оборудовании и средствах труда, как правило, предприятия</p>  |
|                                 |   | Надомники          | <p>отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором</p> |
|                                 |   | Таблица 2          |  |
| Временный перевод               | <p>продолжение трудового договора работником без изменения его трудовой функции у того же работодателя, но на</p> |                    |  |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства              |   |
|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---|
|                                 |                                 |                                 | другом рабочем месте, в другом структурном подразделении в той же местности, поручение работы на другом механизме, агрегате без изменения определенных сторонами условий трудового договора   |
| Продолжение таблицы 2           |                                 |                                 |   |
|                                 |                                 | Определение                     | Понятие   |
|                                 |                                 | Перевод на другую работу        | сохранение прежнего места работы и условий договора, при этом на определенный (краткий) срок поручается другая работа, по окончании которой восстанавливаются прежние условия труда   |
|                                 |                                 | Перемещение                     | 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 |
|                                 |                                 | Постоянный перевод              | выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время   |
|                                 |                                 | Сезонные работы                 | изменение трудового договора произошло на неопределенный срок и прежнее место и условия договора не сохраняются   |
|                                 |                                 | Совместительство                | работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а лишь в определенный период (сезон), как правило, не превышающий шести месяцев  |
| Таблица 3                       |                                 |                                 |   |
|                                 |                                 | Определение                     | Понятие   |
|                                 |                                 | Повышение квалификации          | производится, когда специальность, профессия работника для данного производства с установлением нового оборудования, внедрением новых технологий или будет не нужна и надо освоить новую специальность, или требует переподготовки на новую специальность   |
|                                 |                                 | Профессиональная подготовка     | предполагает получение новых знаний, навыков по своей специальности в соответствии с научно-техническим прогрессом  |
|                                 |                                 | Профессиональная переподготовка | работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический   |

| Структурный элемент компетенции  | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства    |   |
|--|---------------------------------|-----------------------|---|
|  |                                 |                       | договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы                |
|  |                                 | Ученический договор   | работник, не имеющий специальности, путем ученичества на производстве получает определенную специальность с определенной ее квалификацией (слесаря 2–3-го разряда, токаря, сверловщика и др.) |
|  |                                 | Аттестация работников | периодическая проверка и оценка деловой квалификации и профессиональной подготовки работника  |
| <p>3. Заполните пропущенные строки:</p> <p>3.1. Трудовые договоры могут заключаться:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ на неопределенный срок;</li> <li>▪ .....</li> </ul> <p>3.2. Непосредственные условия трудового договора могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ необходимые;</li> <li>▪ .....</li> </ul> <p>3.3. Срочный трудовой договор заключается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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;</li> <li>▪ на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.</li> </ul> |                                 |                       |   |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства   |
|---------------------------------|---------------------------------|--|
|                                 |                                 | <p>3.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;</li> <li>▪ лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.</li> </ul> <p>3.5. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ .....</li> <li>▪ не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;</li> <li>▪ в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.</li> </ul> <p>3.6. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;</li> <li>▪ восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ прекращение допуска к государственной тайне, если</li> </ul> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения  | Оценочные средства  |
|---------------------------------|--|---|
|                                 |  | <p>выполняемая работа требует такого допуска;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;</li> <li>▪ .....</li> </ul> <p>3.7. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ определение своих представителей для защиты своих персональных данных;</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.</li> </ul> <p>3.8. Ученичество организуется в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ индивидуального;</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ .....</li> <li>▪ в иных формах.</li> </ul> <p>4. Решите следующие задания:</p>  |
| Владеть                         | <p>- приемами анализа норм, регулирующих трудовые правоотношения, и трудовое законодательство с точки зрения использования их в будущей профессиональной деятельности и приемами</p> | <p style="text-align: center;"><i>Решение практических задач</i></p> <p>Задание 1</p> <p>При приеме на работу Гусева на должность экономиста завода, работодатель потребовал от него следующие документы: паспорт, трудовую книжку, резюме, диплом об окончании вуза, характеристику с прежнего места работы, медицинскую справку о состоянии здоровья, справку об обеспечении жилой площадью.</p> <p>После предоставления этих документов с Гусевым был заключен трудовой договор с согласованным двухмесячным испытательным сроком и оформлен приказ о приеме на работу. За неделю до истечения испытательного срока администрация предложила продлить срок испытания еще на один месяц, поскольку первоначальный срок недостаточный для определения его деловых качеств. Гусев дал на это согласие, на что был издан приказ. Через три недели после этого он был уволен как не выдержавший испытания.</p> <p>Каков порядок приема на работу и какие документы предъявляются лицом при заключении трудового договора?</p> <p>С какой целью устанавливается испытательный срок, на какой срок и кем он определяется?</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения  | Оценочные средства  |
|---------------------------------|--|---|
|                                 | <p>анализа актов, регулирующих трудовые правоотношения, с точки зрения регламентации основных вопросов делопроизводства и архивного дела</p> | <p>Законно ли продление испытательного срока Гусеву приказом?<br/>Задание решите, проанализировав главу 11 ТК РФ.</p> <p>Задание 2</p> <p>Пятнадцатилетний Соловьев был принят на работу в качестве ученика повара в ресторан «Глория». Его отец потребовал от директора ресторана увольнения своего сына, поскольку тот поступил на работу вопреки запрету родителей. По мнению отца семья материально обеспечена, и подросток должен учиться в дневной общеобразовательной школе, чтобы получить среднее образование. Вызванный в кабинет директора ресторана подросток заявил отцу и директору ресторана, что он хочет получить востребованную в дальнейшем специальность и намеривается продолжить учебу в вечерней школе.</p> <p>С какого возраста допускается заключение трудового договора?<br/>Какими органами производится эмансипация несовершеннолетних?<br/>Могут ли родители потребовать прекращения трудовых правоотношений своих несовершеннолетних детей?<br/>Как должен поступить директор ресторана?<br/>Разрешите спор, проанализировав статью 63 ТК РФ и 27 ГК РФ.</p> <p>Задание 3</p> <p>По окончании временной работы, продолжавшейся с 4 мая по 10 июля, был уволен без предупреждения Валуев, работавший в магазине грузчиком. Валуев потребовал выплаты ему выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск.</p> <p>Директор магазина возражал против требований работника. Руководствуясь гл. 45 ТК РФ определите:<br/>Каков порядок и условия расторжения трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев?<br/>Имеет ли право Валуев на компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие в связи с увольнением?</p> <p>Задание 4</p> <p>Боткина работала в санатории «Лазурный» медицинской сестрой. Приказом главного врача санатория ее перевели на работу в детские ясли, принадлежащие этому же санаторию. Считая перевод незаконным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Возражая против иска, представитель ответчика заявил в суде, что круг обязанностей и заработная плата у Боткиной не изменились, поэтому перемещение ее из санатория в детские ясли нельзя рассматривать как перевод на другую работу.</p> <p>В чем разница между переводом на другую работу и</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства  |
|---------------------------------|---------------------------------|---|
|                                 |                                 | <p>перемещением на другое рабочее место?<br/>Решите спор по существу, проанализировав главу 12 ТК РФ.</p> <p>Задание 5</p> <p>Повар кафе «Встреча» Моисеева 18 августа подала заявление об увольнении с работы по собственному желанию, а 20 августа она заболела. Во время пребывания Моисеевой в больнице был издан приказ об ее увольнении с 20 августа по собственному желанию. Проанализировав ст. 80 ТК РФ определите:</p> <p>Вправе ли работодатель уволить Моисееву до истечения срока предупреждения?<br/>Включается ли время болезни в срок предупреждения об увольнении по собственному желанию?<br/>Возможно ли увольнение работника по его инициативе в период болезни?</p> <p>Задание 6</p> <p>Преподаватель лицея Балашов был уволен по несоответствию занимаемой должности. Поводом к увольнению преподавателя послужили нанесение побоев и оскорбление жены, ставшие известными администрации лицея. Директор лицея Попова по своей инициативе вынесла вопрос об отношениях между супругами на обсуждение педагогического совета, который дал согласие на увольнение преподавателя Балашова.</p> <p>Что законодатель понимает под основанием увольнения и несоответствие работника занимаемой должности?<br/>Какие дополнительные основания увольнения предусмотрены для педагогических работников?<br/>Решите ситуацию по существу, проанализировав статьи 81 и 336 ТК РФ.</p> <p>Задание 7</p> <p>Токарь Зосимов не был допущен до работы мастером участка в связи с тем, что тот явился на работу в состоянии опьянения. На следующий день Зосимову было заявлено, что по распоряжению начальника цеха он отстраняется от работы до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности.</p> <p>Кто и в каких случаях в соответствии с законодательством имеет право отстранить работников от работы?<br/>На какой период времени работодатель отстраняет (не допускает к работе) работника?<br/>Сохраняется ли на период отстранения от работы заработная плата?<br/>Правомерны ли действия администрации в данном случае?<br/>Решите ситуацию, проанализировав статью 76 ТК РФ.</p> <p>Задание 8</p> |



| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства  |
|---------------------------------|---------------------------------|---|
|                                 |                                 | <p>Комендант общежития Аграрного университета Ваньшина подала заявление об увольнении по собственному желанию. По истечении двух недель администрация университета заявила о том, что она не может найти другого подходящего работника, и отказалась принять материальные ценности, вверенные коменданту, и выдать ей трудовую книжку.</p> <p>Правомерны ли действия работодателя (администрации) и каковы права Ваньшиной?</p> <p>Какой установлен порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе работника? Что необходимо от работника для увольнения по собственному желанию?</p> <p>На ком лежит обязанность оформления, кроме заявления, всех остальных документов, а также производства всех процедур (передача товарно-материальных ценностей, производства расчета)?</p> <p>Вправе ли Ваньшина по истечении двухнедельного срока предупреждения оставить работу?</p> <p>Решите ситуацию, проанализировав статью 80 ТК РФ.</p> <p><b>Задание 9</b></p> <p>При приеме на работу на должность экономиста финансового отдела в отделе кадров от Смирновой потребовали следующие документы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) паспорт;</li> <li>2) трудовую книжку;</li> <li>3) диплом о высшем образовании;</li> <li>4) справку о состоянии здоровья;</li> <li>5) характеристику с прежнего места работы;</li> <li>6) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.</li> </ol> <p>Правомерно ли требование работодателя о предоставлении Смирновой всех перечисленных документов?</p> <p>Какие документы и в каких случаях лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю?</p> <p>Охарактеризуйте каждый из предъявляемых документов при заключении трудового договора.</p> <p>Решите ситуацию, проанализировав статью 65 ТК РФ.</p> <p><b>Задание 10</b></p> <p>Гражданин Карасев 10 марта обратился в отдел кадров завода с заявлением о приеме на работу в качестве штамповщика 3-го разряда. В отделе кадров приняли заявление, получили его согласие на прохождение месячного испытания и направили рабочего в цех, где он и приступил к работе с 11 марта. Приказ же о его приеме на работу был издан лишь 14 марта.</p> <p>Отработав две недели, Карасев заболел и неделю находился на больничном листе. Когда же он в начале четвертой недели вышел на работу, то был вызван в отдел кадров, где ему был объявлен</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства  |
|---------------------------------|---------------------------------|---|
|                                 |                                 | <p>приказ директора о том, что со следующего дня он увольняется как не выдержавший испытания.<br/> Является ли приказ (распоряжение) о приеме на работу формой трудового договора?<br/> На основании наступления какого юридического факта возникло у Карасева трудовое правоотношение?<br/> На какой стадии определяется соглашением сторон условие об установлении испытания?<br/> Если в трудовом договоре нет условия об испытании работника, что это может означать?<br/> Правомерно ли назначение испытания Карасеву?<br/> Законно ли уволен Карасев, и где он может обжаловать решение об увольнении, если считает его незаконным?<br/> Для решения ситуации проанализируйте статьи 15, 16, 56, 57, 67, 68, 70, 71 ТК РФ.</p> <p>Задание 11</p> <p>Коньков, проживающий в г. Саратове, заключил срочный трудовой договор на 3 года в АО «Никель», расположенном в г. Норильске на Крайнем Севере о работе в качестве наладчика станков. Проработав полтора года, он подал заявление с просьбой уволить его по собственному желанию, без указания уважительных причин.<br/> Вправе ли Коньков требовать увольнения по собственному желанию?<br/> В каком порядке производится прекращение срочного трудового договора по инициативе работника?<br/> Для решения ситуации проанализируйте Раздел III гл. 13 ст. 80 и гл. 50 ТК РФ, а так же Закон РФ от 19 февраля 1993 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».</p> <p>Задание 12</p> <p>Слесарь Щукин был уволен работодателем за неоднократное неисполнение им трудовых обязанностей по пункту 5 статьи 81 ТК РФ. Оспаривая законность увольнения, Щукин писал, что действительно допускал неисполнение трудовых обязанностей, но никаких взысканий за них ему не объявлялось.<br/> Каков порядок увольнения работника за неоднократное неисполнение им своих трудовых обязанностей?<br/> Является ли законным увольнение Щукина, и куда он может обратиться, если считает свое увольнение незаконным?<br/> Требуется ли мотивированное мнение выборного профсоюзного органа для увольнения по данному основанию?<br/> В каких случаях для увольнения по инициативе работодателя требуется мотивированное мнение соответствующего выборного профсоюзного органа?</p> <p>Задание 13</p> |

| Структурный элемент компетенции  | Планируемые результаты обучения   | Оценочные средства  |
|--|---|---|
|  |   | <p>Несовершеннолетний рабочий Маркин был уволен администрацией типографии по подпункту «г» пункта 6 статьи 81 ТК РФ в связи с тем, что он был задержан на проходной с тремя экземплярами отпечатанной в типографии книги.</p> <p>Правомерно ли увольнение Маркина?</p> <p>Какие дополнительные гарантии предусмотрены работникам в возрасте до 18 лет, при расторжении трудового договора (см. разделы 3, 7 гл. 42 ТК РФ).</p> <p>Каков порядок увольнения за совершение по месту работы хищения?</p> <p>Задание 14</p> <p>Общее собрание акционеров приняло решение об увольнении директора АО в связи с неполучением в отчетном году акционерным обществом планируемой суммы прибыли.</p> <p>Правомерно ли решение общего собрания акционерного общества?</p> <p>По каким общим и дополнительным основаниям может быть расторгнут трудовой договор с руководителем организации по ТК РФ?</p> <p>Вправе ли общее собрание акционеров расторгнуть трудовой договор с единоличным исполнительным органом АО (директором) в соответствии с ФЗ «Об акционерных обществах»?</p> <p>Для решения ситуации проанализируйте: Часть 3, раздел 3 п. 9, ст. 81 и Часть 4, раздел 12, гл. 43 ТК РФ, а также ст. 69-71 Федерального закона от 26 декабря 1995 (с последними изменениями) «Об акционерных обществах».</p> |
| <p><b>ДПК-2 способностью ориентироваться в законодательной и нормативно-методической базе информационно-документационного обеспечения управления и архивного дела и смежных областей</b></p> |   |   |
| Знать  | <p>- основные категории и понятия трудового права, содержание норм трудового законодательства и нормативных актов, связанных с регламентацией документационного обеспечения</p> | <p style="text-align: center;"><i>Тесты</i></p> <p>1. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации)</p> <p>b. физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами</p> <p>c. юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами</p> <p>2. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с ... лет</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. 18</p> <p>b. 19</p> <p>c. 15</p>  |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения   | Оценочные средства   |
|---------------------------------|---|--|
|                                 | <p>управления и архивного дела</p> <p>- правовой статус и компетенции и субъектов трудовых правоотношений в сфере документационного обеспечения управления и архивного дела</p> | <p>d. 16</p> <p>e. 14</p> <p>3. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов</p> <p>b. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений</p> <p>c. Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ас-социаций) профсоюзов</p> <p>4. Определение принципов трудового права</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. является доктринальным и сформулировано правовой наукой</p> <p>b. заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений</p> <p>c. приведено в ТК РФ</p> <p>5. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ</p> <p>b. применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ</p> <p>c. не применяются</p> <p>6. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполнительной власти в области обороны</p> <p>b. в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей</p> <p>c. они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда</p> <p>7. В систему трудового права не входит институт ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. трудового договора</p> <p>b. договора поручительства</p> <p>c. ученического договора</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства   |
|---------------------------------|---------------------------------|--|
|                                 |                                 | <p>8. Под принципами трудового права понимаются ...<br/>         Выберите один ответ:<br/>         а. правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда<br/>         б. предмет и метод трудового права в совокупности<br/>         в. нормативно правовые акты в сфере труда<br/>         г. выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права<br/>         д. нормы общей части трудового права</p> <p>9. В предмете трудового права центральное место занимают ...<br/>         Выберите один ответ:<br/>         а. трудовые отношения<br/>         б. отношения по заключению трудового договора<br/>         в. отношения по организации труда<br/>         г. отношения социального партнёрства</p> <p>10. Признак метода трудового права<br/>         Выберите один ответ:<br/>         а. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работник<br/>         б. равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя а процессе труда<br/>         в. юридическое равенство сторон трудового договора<br/>         г. фактическое равенство сторон трудового договора<br/>         д. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала поступающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую деятельность</p> <p>11. Основные принципы социального партнерства закреплены в ...<br/>         Выберите один ответ:<br/>         а. ТК РФ<br/>         б. Конституции РФ<br/>         в. Конституции РФ и иных федеральных законах</p> <p>12. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...<br/>         Выберите один ответ:<br/>         а. 40 часов в неделю<br/>         б. 28 календарных дней в месяц<br/>         в. 8 часов в смену<br/>         г. 8 часов в день<br/>         д. 300 календарных дней в год</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства  |
|---------------------------------|---------------------------------|---|
|                                 |                                 | <p>13. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 10 календарных дней</li> <li>b. 3 календарных дней</li> <li>c. 5 календарных дней</li> <li>d. 1 недели</li> </ul> <p>14. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста</li> <li>b. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе</li> <li>c. болезни работника</li> </ul> <p>15. Ночное время продолжается с ... часов</p> <p>Выберите один ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 23.00 до 6</li> <li>b. 22.00 до 6</li> <li>c. 22.00 до 5</li> </ul> <p>16. В рабочее время не включается ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. перерыв для отдыха и питания</li> <li>b. перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет</li> <li>c. междусменный перерыв</li> </ul> <p>17. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя</li> <li>b. работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску</li> <li>c. выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день</li> </ul> <p>18. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов</p> <p>Выберите один ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 24</li> <li>b. 36</li> <li>c. 12</li> <li>d. 48</li> <li>e. 42</li> </ul> <p>19. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания)</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства  |
|---------------------------------|---------------------------------|---|
|                                 |                                 | <p>работник вправе покидать территорию работодателя<br/>Выберите один ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. да</li> <li>b. нет</li> <li>c. да, но с разрешения работодателя (его представителя)</li> </ul> <p>20. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается<br/>Выберите один ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. трудовым договором</li> <li>b. правилами внутреннего трудового распорядка</li> <li>c. коллективным договором</li> </ul> <p>21. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая ... календарных дней<br/>Выберите один ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 28</li> <li>b. 14</li> <li>c. 21</li> </ul> <p>22. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан ...<br/>Выберите один ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ</li> <li>b. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы</li> <li>c. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством)</li> </ul> <p>23. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения ...<br/>Выберите один ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. структурного подразделения, в котором трудится работник</li> <li>b. трудовой функции работника</li> <li>c. определенных сторонами условий оплаты труда работника</li> </ul> <p>24. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства   |
|---------------------------------|---------------------------------|--|
|                                 |                                 | <p>договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ</p> <p>b. обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы</p> <p>c. может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы</p> <p>25. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. возможен без согласия работника</p> <p>b. возможен только с согласия работника</p> <p>c. невозможен</p> <p>26. Изменение определенных сторонами условий трудового договора ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ</p> <p>b. допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ</p> <p>c. не допускается</p> <p>27. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. предшествующими трудовым правоотношениям</p> <p>b. вытекающими из трудовых правоотношений</p> <p>c. сопутствующими трудовым правоотношениям</p> <p>28. Правоотношения по трудоустройству ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. предшествуют трудовым правоотношениям</p> <p>b. вытекают из трудовых правоотношений</p> <p>c. сопутствуют трудовым правоотношениям</p> <p>29. Основание возникновения трудового правоотношения</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. заключение трудового договора или фактическое допущение к работе</p> <p>b. заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора</p> <p>c. заключение трудового договора</p> <p>30. Работник обязан возместить работодателю</p> |



| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения   | Оценочные средства   |       |         |             |   |               |  |   |   |   |   |  |  |   |   |  |   |   |   |   |                     |   |
|---------------------------------|---|--|-------|---------|-------------|---|---------------|--|---|---|---|---|--|--|---|---|--|---|---|---|---|---------------------|---|
|                                 |   | причиненный ему ...<br>Выберите один ответ:<br>а. ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества<br>б. прямой действительный ущерб<br>с. прямой действительный ущерб и упущенную выгоду  |       |         |             |   |               |  |   |   |   |   |  |  |   |   |  |   |   |   |   |                     |   |
| Уметь                           | - использовать основные категории и понятия трудового права, знание содержания норм трудового законодательства и нормативных актов, связанных с регламентацией документационного обеспечения управления и архивного дела, в будущей профессиональной деятельности<br>- использовать знания о правовом статусе и компетенции субъектов трудовых правоотношений в сфере документационного обеспечения | <p style="text-align: center;"><i>Практические задания</i></p> 1. Составьте логическую схему по теме:<br>2. Установите соответствие между понятиями и их определениями:<br><br>Рабочее время <table border="1" data-bbox="560 824 1481 2150"> <thead> <tr> <th data-bbox="560 824 635 898">№ п/п</th> <th data-bbox="635 824 943 898">Понятие</th> <th data-bbox="943 824 1481 898">Определение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="560 898 635 1010">1</td> <td data-bbox="635 898 943 1010">Рабочее время</td> <td data-bbox="943 898 1481 1010">устанавливается законодателем только для определенных категорий работников</td> </tr> <tr> <td data-bbox="560 1010 635 1160">2</td> <td data-bbox="635 1010 943 1160">Нормальная продолжительность рабочего времени</td> <td data-bbox="943 1010 1481 1160">устанавливается по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии</td> </tr> <tr> <td data-bbox="560 1160 635 1525">3</td> <td data-bbox="635 1160 943 1525">Сокращенная продолжительность рабочей недели</td> <td data-bbox="943 1160 1481 1525">особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени</td> </tr> <tr> <td data-bbox="560 1525 635 1861">4</td> <td data-bbox="635 1525 943 1861">Неполная рабочая неделя или неполный рабочий день</td> <td data-bbox="943 1525 1481 1861">работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период</td> </tr> <tr> <td data-bbox="560 1861 635 2078">5</td> <td data-bbox="635 1861 943 2078">Продолжительность рабочего дня или смены накануне нерабочих, праздничных, выходных дней</td> <td data-bbox="943 1861 1481 2078">установленная ТК продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, как при пяти-, так и шестидневной рабочей неделе</td> </tr> <tr> <td data-bbox="560 2078 635 2150">6</td> <td data-bbox="635 2078 943 2150">Сверхурочная работа</td> <td data-bbox="943 2078 1481 2150">время, в течение которого работник в соответствии с правилами</td> </tr> </tbody> </table> | № п/п | Понятие | Определение | 1 | Рабочее время | устанавливается законодателем только для определенных категорий работников | 2 | Нормальная продолжительность рабочего времени | устанавливается по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии | 3 | Сокращенная продолжительность рабочей недели | особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени | 4 | Неполная рабочая неделя или неполный рабочий день | работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период | 5 | Продолжительность рабочего дня или смены накануне нерабочих, праздничных, выходных дней | установленная ТК продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, как при пяти-, так и шестидневной рабочей неделе | 6 | Сверхурочная работа | время, в течение которого работник в соответствии с правилами |
| № п/п                           | Понятие   | Определение  |       |         |             |   |               |  |   |   |   |   |  |  |   |   |  |   |   |   |   |                     |   |
| 1                               | Рабочее время   | устанавливается законодателем только для определенных категорий работников   |       |         |             |   |               |  |   |   |   |   |  |  |   |   |  |   |   |   |   |                     |   |
| 2                               | Нормальная продолжительность рабочего времени   | устанавливается по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии  |       |         |             |   |               |  |   |   |   |   |  |  |   |   |  |   |   |   |   |                     |   |
| 3                               | Сокращенная продолжительность рабочей недели  | особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени   |       |         |             |   |               |  |   |   |   |   |  |  |   |   |  |   |   |   |   |                     |   |
| 4                               | Неполная рабочая неделя или неполный рабочий день   | работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период   |       |         |             |   |               |  |   |   |   |   |  |  |   |   |  |   |   |   |   |                     |   |
| 5                               | Продолжительность рабочего дня или смены накануне нерабочих, праздничных, выходных дней   | установленная ТК продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, как при пяти-, так и шестидневной рабочей неделе  |       |         |             |   |               |  |   |   |   |   |  |  |   |   |  |   |   |   |   |                     |   |
| 6                               | Сверхурочная работа   | время, в течение которого работник в соответствии с правилами  |       |         |             |   |               |  |   |   |   |   |  |  |   |   |  |   |   |   |   |                     |   |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства  |   |  |
|---------------------------------|---------------------------------|---|---|--|
| управления и архивного дела     |                                 |   | внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые, в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, относятся к рабочему времени   |  |
|                                 |                                 | 7   | Ненормированный рабочий день<br>когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, и продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышает нормального числа рабочих часов |  |
|                                 |                                 | 8   | Суммированный учет рабочего времени<br>уменьшается на один час  |  |
|                                 |                                 | <p>3. Установите соответствие между понятиями и их определениями:</p> <p>Время отдыха</p> |   |  |
|                                 |                                 | № п/п   | Понятие   | Определение  |
|                                 |                                 | 1   | Время отдыха  | отрезок времени с момента окончания рабочего дня (смены) и до ее начала в следующей день (смену)   |
|                                 |                                 | 2   | Перерыв для отдыха и питания  | предоставленный всем работникам еженедельный непрерывный отдых; при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шести-дневной рабочей неделе — один выходной день |
|                                 |                                 | Продолжение таблицы   |   |  |
|                                 |                                 | № п/п   | Понятие   | Определение  |
|                                 |                                 | 3   | Ежедневный (междусменный) отдых   | время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может   |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения                           | Оценочные средства   |   |  |  |
|---------------------------------|---|--|---|--|--|
|                                 |   |  | использовать по своему усмотрению   |  |  |
|                                 |   | 4  | Выходной день<br>ежегодный непрерывный отдых в течение определенного количества дней подряд, который предоставляется всем работникам для восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка |  |  |
|                                 |   | 5  | Общий выходной день<br>перерыв, предоставляемый работнику в течение рабочего дня (смены) продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов, не включаемый в рабочее время  |  |  |
|                                 |   | 6  | Отпуск<br>воскресенье   |  |  |
|                                 |   | 4. Установите соответствие между понятиями и их определениями:   |   |  |  |
|                                 |   | Правовое регулирование оплаты и нормирования труда   |   |  |  |
|                                 |   | № п/п  | Понятие   | Определение  |  |
|                                 |   | 1  | Заработная плата (оплата труда работников)  | фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат   |  |
|                                 |   | 2  | Тарифная ставка   | минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных стимулирующих и социальных выплат |  |
|                                 |   | 3  | Оклад   | фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат  |  |
| 4                               | Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка | вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и |   |  |  |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения         | Оценочные средства  |  |  |
|---------------------------------|---|---|--|--|
|                                 |   |   | <p>заработной платы</p> <p>над-бавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых кли-матических условиях и на территориях подвергшихся радио-активному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)</p> |  |
|                                 |   | <p>5. Установите соответствие между понятиями и их определениями:</p> <p>Гарантии и компенсации</p>   |  |  |
|                                 |   | № п/п   | Понятие  | Определение  |
|                                 |   | 1   | Гарантии   | <p>выплаты, возмещающие затраты работника, произведенные в связи с выполнением своих трудовых обязанностей: команди-ровкой, переездом на работу в другую местность, за невыдан-ную полагающуюся спецодежду; свой инстру-мент, использо-ванный на работе и за использо-вание с согласия или с ведома работодателя в его интересах другого личного имущества</p> |
|                                 |   | Продолжение таблицы   |  |  |
| № п/п                           | Понятие                                 | Определение   |  |  |
| 2                               | Компенсации                             | <p>поездка работника по распоряжению работодателя на опреде-ленный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы</p>   |  |  |
| 3                               | Служебные командировки                  | <p>средства, способы и условия, с помощью которых обеспе-чивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений</p>                                      |  |  |
| 4                               | Служебными командировками не признаются | <p>сохранение за работником средней заработной платы (пол-ностью или частично) за время, когда он по уважительным при-чинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности</p> |  |  |
| 6                               | Гарантийные выплаты                     | <p>служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет</p>  |  |  |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения  | Оценочные средства  |   |
|---------------------------------|--|---|---|
|                                 |  |   | разъездной характер   |
|                                 |  | 7   | Компенсационные выплаты<br>денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Кодексом и другими федеральными законами |
| Владеть                         | <p>- приемами использования основных категорий и понятий трудового права, знание содержания норм трудового законодательства и нормативных актов, связанных с регламентацией документного обеспечения управления и архивного дела, в будущей профессиональной деятельности и</p> <p>- приемами использования знаний о правовом статусе и компетенции субъектов трудовых</p> | <p style="text-align: center;"><i>Решение практических задач</i></p> <p>1. Решите самостоятельно следующие ситуации:</p> <p>Ситуация 1</p> <p>Работодатель заключил с 16-летним Селезневым трудовой договор на условиях неполной рабочей недели и с обязательным продолжением учебы в средней общеобразовательной школе. (Селезнев дал обязательство не бросать школу).</p> <p>Каково ваше мнение о законности действий работодателя при приеме на работу Селезнева?</p> <p>Может ли быть установлена Селезневу, уже имеющему сокращенную рабочую неделю, неполная рабочая неделя?</p> <p>При решении ситуации проанализируйте статьи 91, 92, 93, 94 Трудового кодекса РФ.</p> <p>Ситуация 2</p> <p>В Гострудинспекцию поступила жалоба от водителей одного из автохозяйств на то, что работодатель самостоятельно установил суммированный учет рабочего времени (помесичный), и теперь некоторым водителям приходится работать по графику в выходные и даже в праздничные дни.</p> <p>На каких предприятиях, в учреждениях, организациях и при каких видах работ допускается введение суммированного учета рабочего времени? Какая разница между суммированным и помесичным его учетом?</p> <p>При решении ситуации проанализируйте статьи 103, 117 и 372 ТК РФ.</p> <p>Ситуация 3</p> <p>Мастер строительного участка Казаков по распоряжению работодателя дежурил на объекте с 8 часов вечера 1 мая до 8 часов утра 2 мая. 28 мая он обратился к администрации с просьбой предоставить ему два рабочих дня отгула за дежурство в</p> |   |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения   | Оценочные средства  |
|---------------------------------|---|---|
|                                 | <p>правоотношений в сфере документационного обеспечения управления и архивного дела</p> | <p>праздничные дни.<br/>         Обоснованна ли просьба Казакова?<br/>         Проанализируйте при решении ситуации статьи 94, 112 и 153 ТК РФ.</p> <p>Ситуация 4</p> <p>Работодатель в целях скорейшей уборки овощей и предотвращения их порчи своим распоряжением установил для работников на период уборки 12-часовой рабочий день с предоставлением в последующем отгулов за переработку рабочего времени.<br/>         Правомерны ли действия работодателя?<br/>         При решении ситуации проанализируйте статьи 91, 94, 97, 99, 100, 101, 102 и 104 ТК РФ.</p> <p>Ситуация 5</p> <p>Старший мастер цеха Бурьянов обратился с жалобой в первичный профсоюзный орган.<br/>         В жалобе указывалось, что работодатель требует от него прихода на работу за полчаса до начала смены, по разным причинам систематически задерживает его на работе после окончания смены, часто вызывает его в ночное время, в выходные дни для устранения производственных неполадок.<br/>         Ни отгулов, ни дополнительной оплаты Бурьянов не получает, т.к. считается работником с ненормированным рабочим временем.<br/>         Дайте правовую оценку ситуации с Бурьяновым, при этом проанализируйте статьи 96, 99, 100, 101, 149, 153, 154 ТК РФ.</p> <p>Ситуация 6</p> <p>Слесарь-сборщик Воробьев, опоздавший на работу на полтора часа, получил указание мастера отработать это время после окончания смены.<br/>         Правомерно ли указание мастера? Можно ли считать работу Воробьева после смены сверхурочной?<br/>         При решении ситуации проанализируйте статьи 99, 192, 193 ТК РФ.</p> <p>Ситуация 7</p> <p>Во время перерыва для отдыха и питания для составления срочной справки понадобился экономист Четкин, который в это время вышел из учреждения. За самовольный уход из учреждения в течение рабочего дня приказом работодателя ему был объявлен выговор.<br/>         Есть ли основания для применения к Четкину дисциплинарного взыскания?<br/>         Как может распорядиться предоставленным отпуском работник?</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства   |
|---------------------------------|---------------------------------|--|
|                                 |                                 | <p>При решении ситуации проанализируйте статьи 108, 109, 192 и 193 ТК РФ.</p> <p>Ситуация 8</p> <p>В связи с введением на предприятии нового графика сменности (трехсменная работа) был установлен перерыв для отдыха и питания персонала продолжительностью 20 минут. Считая, что их трудовые права нарушены, работники обратились за разъяснениями к начальнику юридического отдела.</p> <p>Какое разъяснение должен дать начальник юридического отдела по поводу длительности перерыва для отдыха и питания?</p> <p>При решении ситуации проанализируйте статьи 108 и 109 ТК РФ.</p> <p>Ситуация 9</p> <p>В связи со сложной учебной обстановкой директор школы предоставил преподавателю Нестерову очередной отпуск 28 календарных дней вместо 56.</p> <p>Остальные дни администрация предложила Нестерову перенести на следующий срок, отгулять во время каникул или получить денежную компенсацию. Соответствуют ли эти предложения Трудовому кодексу и Постановлению Правительства РФ от 1 октября 2002 г. «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»?</p> <p>Ситуация 10</p> <p>Сергеев в возрасте 17 лет и 2 месяцев пошел работать, и спустя 11 месяцев предприятие предоставило ему ежегодный отпуск продолжительностью 24 рабочих дня.</p> <p>Сергеев, однако, обратился к администрации с требованием предоставить ему для отпуска календарный месяц, поскольку он начал работать на данном предприятии, еще будучи несовершеннолетним. Работодатель отказал Сергееву по той причине, что право на отпуск в своем первом рабочем году он получил, уже достигнув совершеннолетия, и поэтому ему полагается отпуск на общих основаниях.</p> <p>Как должен быть решен спор?</p> <p>При решении ситуации проанализируйте статьи 115-123 ТК РФ.</p> <p>Ситуация 11</p> <p>По причинам производственного характера работодатель самостоятельно изменил график ежегодных отпусков, издав соответствующий приказ. Согласно ему всем работникам поголовно, в том числе и подросткам, которым отпуск предоставлялся в летние месяцы или в любые другие по их</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства  |
|---------------------------------|---------------------------------|---|
|                                 |                                 | <p>желанию, директор перенес отпуска на осень-зиму текущего года.<br/> Каков порядок утверждения графика отпусков? В какие органы следует обратиться работникам, чтобы обжаловать его произвольное изменение работодателем? Кто из них пользуется правом получения ежегодного отпуска по их желанию в удобное для них время?<br/> При решении ситуации проанализируйте статьи 115-123 ТК РФ.</p> <p>Ситуация 12</p> <p>Рабочие-сдельщики V разряда в связи с простоем в течение двух недель выполняли работу, тарифицируемую по III разряду. За эту работу им оплатили по расценкам тарифной ставки III разряда.<br/> В связи с этим рабочие обратились в суд с иском о выплате разницы между тарифными ставками V и III разрядов.<br/> Правомерны ли требования работников? Какое решение должен принять суд?<br/> При решении ситуации проанализируйте статьи 143 и 157 ТК РФ.</p> <p>Ситуация 13</p> <p>Митин работал оператором газоперекачивающей установки, с согласия работодателя он выполнял также обязанности слесаря-ремонтника.<br/> На каком основании, в каком размере и по какой специальности должны оплачиваться дополнительные трудовые обязанности, выполняемые Митиным?<br/> При решении ситуации проанализируйте статьи 602 и 149 ТК РФ.</p> <p>Ситуация 14</p> <p>Слесарь-сантехник жилищной организации Петров приобрел за свой счет необходимые для работы инструменты, так как администрация не смогла обеспечить его ими.<br/> Петров потребовал от работодателя возмещения расходов, связанных с приобретением инструментов. Работодатель отказался удовлетворить его требование, ссылаясь на то, что в конце текущего года он взамен купленных им инструментов передаст ему новые в личное пользование.<br/> Подлежит ли удовлетворению требование Петрова? Каков порядок компенсации за использование работниками своих инструментов?<br/> При решении ситуации проанализируйте статьи 188 ТК РФ.</p> <p>Ситуация 15</p> <p>Из-за отсутствия материалов на строительном объекте бригада рабочих на время простоя была переведена на другую работу,</p> |



| Структурный элемент компетенции   | Планируемые результаты обучения   | Оценочные средства   |
|---|---|--|
|   |   | <p>оплачиваемую ниже прежней. При этом не все члены бригады справились с нормой выработки.<br/> Как должен оплачиваться труд работников в такой ситуации?<br/> При решении ситуации проанализируйте статьи 143, 157, 182 ТК РФ.</p> <p>Ситуация 16</p> <p>В мае без согласия работника работодатель удержал из его заработка денежные суммы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ¼ % среднего заработка за опоздание на работу на 2 ч.;</li> <li>2) аванса, полученного в 1-й половине месяца;</li> <li>3) подоходного налога;</li> <li>4) взноса в Пенсионный фонд;</li> <li>5) профсоюзного взноса.</li> </ol> <p>Все ли удержания являются обоснованными и законными?<br/> При решении ситуации проанализируйте статью 137 ТК РФ.</p> <p>Ситуация 17</p> <p>Какую часть заработка можно удержать из заработной платы работника, если в бухгалтерии организации в отношении него имеются:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) исполнительный лист на взыскание алиментов на содержание трех малолетних детей;</li> <li>2) копия приговора суда об осуждении его к исправительным работам с удержанием 10 % заработка.</li> </ol> <p>При решении ситуации проанализируйте статью 138 ТК РФ.</p> <p>Ситуация 18</p> <p>Распоряжением работодателя Григорьев был назначен исполняющим обязанности начальника отдела маркетинга, т.к. начальник отдела на 3 месяца уехал в заграничную командировку.<br/> Будет ли Григорьев получать за эту работу какое-нибудь дополнительное денежное вознаграждение? В каком размере?<br/> При решении ситуации проанализируйте статьи 60 и 149 ТК РФ.</p> |
| <b>ДПК-3 знанием основ трудового законодательства, правил и норм охраны труда</b> |   |  |
| Знать   | - основные понятия и категории трудового права<br>- нормы трудового законодательства, | <p style="text-align: center;"><i>Тесты</i></p> <p>1. 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 ...<br/> Выберите один ответ:<br/> а. первоначальной стоимости имущества<br/> б. минимального размера оплаты труда</p>  |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения  | Оценочные средства  |
|---------------------------------|--|---|
|                                 | <p>законодательства, регулирующего занятость населения</p> <p>- основные механизмы регулирования отношений в сфере труда</p> <p>- политику государства в сфере социального партнерства</p> <p>- основные требования к дисциплине труда</p> <p>- правила и нормы охраны труда, закрепленные в трудовом законодательстве</p> | <p>с. стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества</p> <p>2. Обстоятельство, исключаящее материальную ответственность работника</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска</p> <p>b. его низкая квалификация</p> <p>c. отсутствие договора о полной материальной ответственности</p> <p>d. непродолжительность работы на данном месте</p> <p>3. По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. в объеме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ</p> <p>b. в полном объеме</p> <p>c. двойном объеме</p> <p>4. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. сертификация рабочих мест по условиям труда</p> <p>b. аттестация рабочих мест по условиям труда</p> <p>c. экспертиза условий труда</p> <p>5. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. нормативно-договорным актом</p> <p>b. актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права</p> <p>c. локальным нормативным актом</p> <p>6. Трудовые отношения основаны на ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. трудовом договоре</p> <p>b. договоре личного найма</p> <p>c. договоре подряда</p> <p>7. Решение об объявлении забастовки принимается ...</p> <p>Выберите один ответ:</p> <p>a. собранием (конференцией) работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора</p> <p>b. выборным органом первичной профсоюзной организации</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства  |
|---------------------------------|---------------------------------|---|
|                                 |                                 | <p>по предложению собрания (конференции) работников<br/> с. собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом</p> <p>8. Днем начала коллективного трудового спора считается день ...<br/> Выберите один ответ:<br/> а. начала работы примирительной комиссии<br/> б. выдвижения работниками своих требований к работодателю<br/> с. сообщения работникам решения работодателя (его представителя) от отклонении всех или части требований работников</p> <p>9. Решение о признании забастовки незаконной принимается ...<br/> Выберите один ответ:<br/> а. судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора<br/> б. арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора<br/> с. государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя</p> <p>10. Комиссия по трудовым спорам ...<br/> Выберите один ответ:<br/> а. формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками<br/> б. избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников<br/> с. назначается работодателем</p> <p>11. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение ...<br/> Выберите один ответ:<br/> а. трудовым арбитражем<br/> б. примирительной комиссией<br/> с. посредником</p> <p>12. Занятость как юридическая категория представляет собой ...<br/> Выберите один ответ:<br/> а. способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности<br/> б. не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей<br/> с. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, доход, заработок и период осуществления которой включается в трудовой стаж</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства   |
|---------------------------------|---------------------------------|--|
|                                 |                                 | <p>d. процесс поиска подходящей работы</p> <p>13. Квота для приема на работу устанавливается для ...<br/>Выберите один ответ:<br/>a. лиц, освобожденных из мест лишения свободы<br/>b. жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы<br/>c. инвалидов</p> <p>14. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы занятости работодатель ...<br/>Выберите один ответ:<br/>a. обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке<br/>b. имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему<br/>c. должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока</p> <p>15. Общественные работы организуются ...<br/>Выберите один ответ:<br/>a. органами местного самоуправления<br/>b. государственной службой занятости<br/>c. органам исполнительной власти субъектов Федерации</p> <p>16. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой договор<br/>Выберите один ответ:<br/>a. 3 месяца<br/>b. 3 года<br/>c. 2 месяца<br/>d. 2 года<br/>e. 5 лет</p> <p>17. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью ...<br/>Выберите один ответ:<br/>a. не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев<br/>b. два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев<br/>c. не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев</p> <p>18. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах ...<br/>Выберите один ответ:<br/>a. на другую постоянную работу и увольнениях работника<br/>b. на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства   |
|---------------------------------|---------------------------------|--|
|                                 |                                 | <p>работе</p> <p>с. основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины</p> <p>19. Трудовой договор заключается в ...<br/>Выберите один ответ:<br/>а. письменной форме с нотариальным заверением<br/>б. устной форме<br/>с. письменной форме</p> <p>20. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе ...<br/>Выберите один ответ:<br/>а. расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ<br/>б. расторгнуть трудовой договор в судебном порядке<br/>с. аннулировать трудовой договор</p> <p>21. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обучающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается ...<br/>Выберите один ответ:<br/>а. по соглашению сторон договора<br/>б. в обязательном порядке<br/>с. только по инициативе работника</p> <p>22. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение ...<br/>Выберите один ответ:<br/>а. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей<br/>б. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей<br/>с. работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей</p> <p>23. Срок действия дисциплинарного взыскания<br/>Выберите один ответ:<br/>а. по желанию работодателя<br/>б. не более 3 месяцев<br/>с. не более 6 месяцев<br/>d. не более 1 года</p> <p>24. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство<br/>Выберите один ответ:<br/>а. замечание, выговор, увольнение<br/>б. лишение премии<br/>с. понизить в должности сроком на 3 месяца<br/>d. увольнение<br/>е. подвергнуть штрафу</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения   | Оценочные средства   |       |         |             |  |  |  |
|---------------------------------|---|--|-------|---------|-------------|--|--|--|
|                                 |   | <p>25. Стороны социального партнерства<br/>Выберите один ответ:<br/>а. работники и работодатели в лице уполномоченных представителей<br/>б. работники и уполномоченные государственные органы<br/>с. работодатели и профессиональные союзы</p> <p>26. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером в ...<br/>Выберите один ответ:<br/>а. течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности<br/>б. любой момент по желанию нового собственника<br/>с. течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности<br/>д. течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности</p> <p>27. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за ...<br/>Выберите один ответ:<br/>а. один месяц<br/>б. 10 дней<br/>с. две недели</p> <p>28. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов за ...<br/>Выберите один ответ:<br/>а. два месяца<br/>б. один месяц<br/>с. две недели</p> <p>29. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют ...<br/>Выберите один ответ:<br/>а. работники в возрасте до 18 лет<br/>б. работники с более высокой производительностью труда и квалификацией<br/>с. одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев</p> |       |         |             |  |  |  |
| Уметь                           | - применять знания основных понятия и категорий трудового права в будущей | <p style="text-align: center;">Практические задания</p> <p>1. Составьте логическую схему по теме:<br/>2. Установите соответствие между понятиями и определениями:</p> <table border="1" data-bbox="560 2069 1481 2143"> <thead> <tr> <th data-bbox="560 2069 635 2143">№ п/п</th> <th data-bbox="635 2069 991 2143">Понятия</th> <th data-bbox="991 2069 1481 2143">Определения</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>  | № п/п | Понятия | Определения |  |  |  |
| № п/п                           | Понятия   | Определения  |       |         |             |  |  |  |
|                                 |   |  |       |         |             |  |  |  |

| Структурный элемент компетенции   | Планируемые результаты обучения                                    | Оценочные средства   |   |  |
|---|--|--|---|--|
| <p>профессиональной деятельности</p> <p>- использовать нормы трудового законодательства, законодательства, регулирующего занятость населения, в будущей профессиональной деятельности</p> <p>- определять основные механизмы регулирования отношений в сфере труда</p> <p>- использовать знания о политике государства в сфере социального партнерства в будущей профессиональной деятельности</p> <p>- использовать основные требования к дисциплине труда в будущей профессиональной деятельности</p> | 1  | 2  | 3   |  |
|   | 1  | Дисциплина труда это   | Работник действовал умышленно или по неосторожности   |  |
|   | 2  | Дисциплинарный проступок   | Деятельность работника, содержащая признаки нарушения трудовой дисциплины, но не влекущая за собой наложение на работника дисциплинарного взыскания по решению работодателя.  |  |
|   | 3  | Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если | Неисполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника  |  |
|   | 4  | Нельзя рассматривать как должностной проступок   | Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации       |  |
|   | 5  | Под производственным упущением следует понимать  | Виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей  |  |
|   | <p>3. Установите соответствие между понятиями и определениями:</p> |  |   |  |
|   | № п/п  | Понятие  | Определение   |  |
|   | 1  | 2  | 3   |  |
|   | 1  | Условия наступления материальной ответственности наступают                               | Это юридическая обязанность работника возместить в пределах и в порядке, установленных трудовым законодательством, прямой действительный ущерб, причиненный его виновными противоправными действиями имуществу работодателя |  |
| 2   | Материальная ответственность                                       | Состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в                                  |   |  |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения   | Оценочные средства  |  |  |
|---------------------------------|---|---|--|--|
|                                 | альной деятельности<br>и<br>- применять правила и нормы охраны труда, закрепленные в трудовом законодательстве, в будущей профессиональной деятельности |   | работника представляет собой                                       | полном размер в случаях, предусмотренных ТК или иными федеральными законами  |
|                                 |   | 3   | Договоры о полной материальной ответственности                     | Это письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, которые заключаются с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество |
|                                 |   | 4   | Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника | За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднемесячного заработка, если иное не предусмотрено ТК или иными федеральными законами  |
|                                 |   | Продолжение табл.   |  |  |
|                                 |   | 1   | 2  | 3  |
|                                 |   | 5   | Полная материальная ответственность работников                     | Материальная ответственность стороны трудового договора наступает вследствие ущерба, причиненного ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено ТК или иными федеральными законами   |
| 6                               | Договорная ответственность не может быть  | Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, за ущерб, причиненный имуществу работника, за задержку: заработной платы, оплаты отпуска, выплату при увольнении и др. выплат причитающихся работнику, за причинение |  |  |



| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства  |  |  |  |
|---------------------------------|---------------------------------|---|--|--|--|
|                                 |                                 |   | морального вреда   |  |  |
|                                 |                                 | 7   | Материальная ответственность работодателя перед работником | Работодателя перед работником ниже, а работника перед работодателем выше, чем предусмотрено ТК или иными федеральными законами   |  |
|                                 |                                 | 8   | Пределы материальной ответственности работника             | Исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику |  |
|                                 |                                 | 4. Установите соответствие между понятиями и определениями: |  |  |  |
|                                 |                                 | № п/п   | Понятия  | Определения  |  |
|                                 |                                 | 1   | 2  | 3  |  |
|                                 |                                 | 1   | Безопасные условия труда                                   | состояния воздушной среды, освещение, выдача бесплатной специальной одежды, мыла, смывающих веществ на грязных работах, оборудование бытовых помещений   |  |
|                                 |                                 | 2   | Вредный производственный фактор                            | условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышает установленных нормативов  |  |
|                                 |                                 | 3   | Охрана труда   | совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника   |  |
|                                 |                                 | 4   | Условия труда  | технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения  |  |
| 5                               | В производственную              | производственный фактор,                                    |  |  |  |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства   |   |
|---------------------------------|---------------------------------|--|---|
|                                 |                                 |  | санитарно-гигиенические мероприятия, воздействие которого на работника может привести к заболеванию   |
|                                 |                                 | 6  | Средства индивидуальной или коллективной защиты работников<br>система сохранения жизни работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и др. мероприятия            |
| Продолжение табл.               |                                 |  |   |
|                                 |                                 | 1  | 2   |
|                                 |                                 | 7  | Государственное управление охраной труда осуществляется<br>государственное управление, органы охраны труда, ее планирование и финансирование, предупредительный надзор и расследование несчастных случаев на производстве, их профилактику и учет   |
|                                 |                                 | 8  | Особая охрана труда женщин<br>если произошел несчастный случай с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний  |
|                                 |                                 | 9  | Организация охраны труда включает<br>Правительством РФ непосредственно или по его поручению Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда и др. федеральными органами исполнительной власти   |
|                                 |                                 | 10   | Несчастный случай на производстве считается страховым случаем<br>устанавливаются специальными нормами система правовых мероприятий, обеспечивающая с учетом физиологических особенностей женского организма, его материнской функции безопасность условий работы для организма матери (будущей матери) и ее потомства |
| Владеть                         | - приемами применения знаний    | <i>Решение практических задач</i><br>1. Решите самостоятельно следующие задания: |   |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения  | Оценочные средства   |
|---------------------------------|--|--|
|                                 | <p>основных понятия и категорий трудового права в будущей профессиональной деятельности и</p> <p>- приемами использования норм трудового законодательства, законодательства, регулирующего занятость населения, в будущей профессиональной деятельности и</p> <p>- знаниями об основных механизмах регулирования отношений в сфере труда</p> <p>- знаниями о политике государства в сфере социального партнерства в будущей профессиональной деятельности и</p> <p>- знаниями об основных требованиях к дисциплине</p> | <p style="text-align: center;">Ситуация 1.1</p> <p>    Был заключен трудовой договор с инженером-программистом Валуевым С.</p> <p>    Одно из условий договора обязывало Валуева разработать в течение года программное обеспечение для внедрения в систему управления учебным процессом.</p> <p>    Невыполнение в назначенный срок этого обязательства было включено в правовые основания расторжения трудового договора. Поскольку Валуев С. взятое на себя обязательство не выполнил, он был уволен за неисполнение трудового договора.</p> <p>    Решение:</p> <p>    1. Определите, является ли дополнительное условие трудового договора существенным?</p> <p>    2. Вправе ли в данном случае работодатель уволить инженера программиста Валуева за неисполнение трудового договора?</p> <p>    Проанализируйте статьи 56, 57, 81 и 193 Трудового кодекса РФ.</p> <p style="text-align: center;">Ситуация 1.2</p> <p>    Бухгалтер Сысоева была переведена на другую работу для замещения отсутствующего работника на срок 28 дней в марте и на такой же срок в июне. Отработав в марте месяце, Сысоева отказалась выполнить приказ работодателя о своем переводе на другую работу в порядке замещения отсутствующего работника в июне месяце, за что была подвергнута дисциплинарному взысканию.</p> <p>    Решите:</p> <p>    1. Допустим ли перевод для замещения отсутствующего работника?</p> <p>    2. Если указанный перевод допустим, то на какой срок?</p> <p>    3. Законно ли наложение дисциплинарного взыскания на работника Сысоеву?</p> <p>    Для решения ситуации проанализируйте ст.ст. 73, 151 и 193 Трудового кодекса РФ.</p> <p style="text-align: center;">Ситуация 1.3</p> <p>    Медведев П. 21 декабря 2005 года отсутствовал на рабочем месте более четырех часов. В этот же день приказом работодателя он был уволен по п/п «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса за прогул без уважительной причине. Из-за отсутствия Медведева было сорвано подписание очень важного для организации контракта, поэтому директор не желал выслушивать никаких доводов и объяснений опоздания со стороны Медведева .</p> <p>    Через месяц, считая увольнение несправедливым, Медведев обратился с жалобой к государственному инспектору труда, в которой он изложил причину опоздания: 21 декабря были отменены в утренние часы ряд электричек, следующих из</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения  | Оценочные средства  |
|---------------------------------|--|---|
|                                 | <p>труда с целью использования их в будущей профессиональной деятельности и - знаниями правил и норм охраны труда, закрепленных в трудовом законодательстве, в будущей профессиональной деятельности</p> | <p>Подольска на Москву, что было подтверждено справкой администрации железнодорожной станции города Подольска. Эта справка была предоставлена директору, но он не обратил на нее внимание.</p> <p>Решение:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какими правами наделен государственный инспектор труда при осуществлении контрольно-надзорной деятельности?</li> <li>2. Может государственный инспектор рассматривать жалобы (заявления) работников?</li> <li>3. Какие нарушения законодательства допущены работодателем при увольнении Медведева?</li> <li>4. Какой документ для обязательного исполнения должен предъявить государственный инспектор?</li> </ol> <p>При решении ситуации проанализируйте статьи 81 п/п «а» п. 6, 192, 193 и 357 ТК РФ.</p> <p>2. Решите самостоятельно следующие задания:</p> <p style="text-align: center;">Ситуация 2.1</p> <p>По вине мастера Голубкова участок простоял без работы 3 часа. В результате простоя предприятию причинен материальный ущерб в размере 158 тысяч рублей. Работодатель издал приказ об удержании из заработной платы Голубкова 80 тысяч рублей до погашения.</p> <p>Решите:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обязан ли Голубков возместить ущерб, причиненный предприятию? Если «да», то в каком размере? (Средний месячный заработок его составляет 25 тысяч рублей).</li> <li>2. В каком порядке Голубков может обжаловать приказ работодателя о взыскании с него ущерба в сумме 80 тысяч рублей?</li> </ol> <p>При решении ситуации проанализируйте статьи 238, 241, 243, 246, 247 и 248 ТК РФ.</p> <p style="text-align: center;">Ситуация 2.2</p> <p>Администрация организации приняла решение прекратить дальнейшее финансирование конструкторских разработок электронного прибора после того, как окончились неудачей попытки разработать такой прибор силами конструкторского отдела организации. Затраты на разработку прибора составили 58 500 тысяч рублей.</p> <p>В частичное возмещение понесенных расходов работодатель издал распоряжение о взыскании с руководителя конструкторского отдела Смирнова В. его среднего месячного заработка – 45000 тысяч рублей. Не считая это распоряжение работодателя законным, Смирнов В. обжаловал его в суд.</p> <p>Решите:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Правильно ли поступил работодатель в отношении Смирнова?</li> </ol> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства  |
|---------------------------------|---------------------------------|---|
|                                 |                                 | <p>2. Какое решение примет суд по его заявлению?<br/> При решении ситуации проанализируйте статьи 232, 233, 238, 239, 241 ТК РФ.</p> <p style="text-align: center;">Ситуация 2.3</p> <p>С заведующим склада Волковым и рабочим склада этого склада Ивановым был заключен договор о коллективной материальной ответственности за причинение ущерба.</p> <p>При очередной ревизии склада была обнаружена недостача материальных ценностей на сумму 200 000 тысяч рублей.</p> <p>Поскольку Волков и Иванов отказались в добровольном порядке возместить причиненный ущерб, работодатель обратился в суд с иском о взыскании полного материального ущерба.</p> <p>Решите:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. С кем могут быть заключены договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности?</li> <li>2. Когда, при каких обстоятельствах может быть заключен договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности за причиненный ущерб?</li> <li>3. Между работодателем и кем заключается письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности?</li> </ol> <p>При решении задачи проанализируйте статьи 242, 243, 244, 245 ТК РФ, а также перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества – утв. Пост. Минтруда и социального развития 31 декабря 2002 года, и Типовую форму договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.</p> <p style="text-align: center;">Ситуация 2.4</p> <p>Инженер Петров Е. появился на работе в нетрезвом состоянии, поэтому приказом директора был отстранен от работы на две недели. В конце месяца ему выплатили заработную плату только за отработанные дни в январе месяца. Петров обратился в суд о возмещении материального ущерба, причиненного невыплатой заработной платы в связи с незаконным, по мнению Петрова, отстранением от работы.</p> <p>Решите:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Имеет ли право работодатель отстранять работника от работы? Если «да», то на сколько дней?</li> <li>2. Наступает ли обязанность работодателя возместить материальный ущерб, причиненный Петрову, в связи с отстранением от работы?</li> </ol> <p>При решении ситуации проанализируйте статьи 76, 234 ТК РФ.</p> <p style="text-align: center;">Ситуация 2.5</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства   |
|---------------------------------|---------------------------------|--|
|                                 |                                 | <p>Семенова Ф. обратилась в суд с иском о взыскании с работодателя морального вреда в размере 100 000 тысяч рублей, причиненного ей в связи с задержкой выплаты заработной платы за 4 месяца. Свой иск она мотивировала тем, что в результате несвоевременной выплаты заработной платы испытывала психологические, моральные, нравственные страдания. Имея на иждивении двух несовершеннолетних детей, которых она содержала только на заработной плате, а от ее отсутствия дети постоянно голодали, от недоедания часто болели, болели от того, что были плохо одеты в зимнее время, – не было денег, чтобы купить теплую одежду. Денег взаем уже не у кого было взять. В результате всех переживаний у нее развилась гипертоническая болезнь и другие болезни, что могут подтвердить медицинские справки. Возместить моральный вред, причиненный невыплатой заработной платы на протяжении 4 месяцев, работодатель добровольно отказался, сославшись на то, что (по его мнению) закон не предусматривает возмещение морального вреда по указанному ею основанию.</p> <p>Решите:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. За какие действия или бездействия наступает материальная ответственность работодателя перед работником?</li> <li>2. Есть ли в законодательстве перечень случаев, за которые работодатель возмещает моральный вред, причиненный работнику?</li> </ol> <p>При решении ситуации проанализируйте статьи 234-237 ТК РФ.</p> <p>3. Решите самостоятельно следующие задания:</p> <p style="text-align: center;">Ситуация 3.1</p> <p>Иванова работает на вредном производстве и поэтому вынуждена ежегодно проходить медицинские осмотры для определения пригодности к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний. Получив заработную плату, она обнаружила, что те два дня, в течение которых она проходила медосмотр, ей не оплатили. Работодатель утверждает, что время прохождения осмотров не оплачивается, поскольку нет больничного листа.</p> <p>Решите:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Прав ли работодатель?</li> <li>2. Какие гарантии предусмотрены работникам, направляемым на медицинское обследование?</li> </ol> <p>Решите ситуацию, руководствуясь статьями 185 и 214 ТК РФ.</p> <p style="text-align: center;">Ситуация 3.2</p> <p>Водитель таксопарка Сушко А. был уволен с работы по п/п «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ в связи с отказом от внеочередного медицинского осмотра, в соответствии с медицинской рекомендацией, и психиатрического обследования. Не соглашаясь с увольнением,</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства   |
|---------------------------------|---------------------------------|--|
|                                 |                                 | <p>Сушко подал исковое заявление в суд о восстановлении на работу и оплате вынужденного прогула, обосновывая свои требования тем, что он проходил медицинские осмотры, во-первых, при поступлении на работу, а во-вторых, проходит каждый год (периодически), поэтому не обязан проходить еще раз внеочередные медицинские осмотры (обследования), а тем более психиатрическое обследование.</p> <p>Решите:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какое решение должен вынести суд?</li> <li>2. Правильно ли применен п. «д» ст. 81 ТК РФ?</li> <li>3. Какие медицинские осмотры должны проходить водители?</li> </ol> <p>При решении ситуации проанализируйте ст.ст. 81, 213 и 214 ТК РФ, п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».</p> <p style="text-align: center;">Ситуация 3.3</p> <p>В связи с мероприятиями по повышению производительности труда, эффективности производства в организации по сокращению штатов и численности были уволены: женщина, имеющая на иждивении брата и сестру, обучающихся в школе в 7-х и 8-х классах по очной форме обучения; работник, на иждивении которого находились супруга в возрасте 60 лет и отец 80 лет; инвалид боевых действий по защите Отечества; работник, проработавший более 20 лет на данном предприятии; работник, повышающий свою квалификацию без отрыва от производства без направления работодателя.</p> <p>Определите:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Нарушено ли законодательство по охране труда?</li> <li>2. Какие преимущественные права на оставлении на работе при сокращении штатов или численности имеют работники?</li> <li>3. Кому отдается предпочтение в оставлении на работе или равной производительности труда и квалификации?</li> </ol> <p>При решении ситуации проанализируйте ст.ст. 81 п. 2, 82, 179, 180 ТК РФ, а также Закон о трудовых пенсиях.</p> |

**б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Документационное обеспечение трудовых отношений в РФ» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, тестовые задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме экзамена.

Экзамен по данной дисциплине проводится в устной форме: обучающийся отвечает на два теоретических вопроса и выполняет итоговый тест.

**Показатели и критерии оценивания экзамена:**

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно отвечает на теоретический вопрос, выполняет итоговый тест на 95-100 баллов.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся в ответе на теоретический вопрос демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности в устном ответе и/или выполняет итоговый тест на 85-94 балла.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся в ответе на теоретический вопрос демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе устного ответа допускает ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний выполняет итоговый тест на 65-84 балла.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует в устном ответе знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, выполняет итоговый тест на 50-64 балла.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся в устном ответе на теоретический вопрос не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, выполняет итоговый тест менее, чем на 49 баллов.