

Приложение 1: к рабочей программе дисциплины:

Трудовое право

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 5387FD2AF5B17FED816FDE9A1D4973B1
Владелец: Степанченко Алексей Леонидович
Действителен: с 21.07.2025 до 14.10.2026

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ по дисциплине Трудовое право

по направлению подготовки: 21.03.02 Землеустройство и кадастры

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) Трудовое право право включает:

- перечень компетенций, планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы и этапы их формирования;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования;
- описание шкал оценивания;
- критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения (промежуточной аттестации) по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции(ий).

1. Перечень компетенций, планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы и этапы их формирования

Рабочая программа дисциплины (модуля) определяет перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Компетенция		Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций	
Код	Наименование		
УК - 2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.4. В рамках поставленных задач определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы	
		<i>В области знания и понимания (А) - знать</i>	
		Знать	- нормативные правовые акты, регулирующие сферу трудового права; (А1) - базовые категории и институты трудового права; (А2)
		<i>В области интеллектуальных навыков (В) - уметь</i>	
		Уметь	- использовать правовые знания в области трудового права для решения, профессиональных проблем; (В1)
УК - 11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	<i>В области практических навыков (С) - владеть навыками</i>	
		Владеть	- навыками работы с нормативными правовыми актами, судебными решениями и иными правовыми актами, регулирующими сферу трудового права (С1)
		УК-11.1. Знает сущность коррупционного поведения, формы его проявления в различных сферах общественной жизни; УК-11.2. Умеет анализировать действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней; УК-11.3. Умеет планировать и проводить мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе;	
		<i>В области знания и понимания (А)</i>	
		Знать	- нормативные правовые акты, регулирующие сферу трудового права; (А1) - базовые категории и институты трудового права; (А2)
		<i>В области интеллектуальных навыков (В) - уметь</i>	

Компетенция		Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций	
Код	Наименование		
ПК - 3	Способен решать задачи в области развития науки, техники и технологии, применяя методы системного анализа и управления с учетом нормативно-правового регулирования в сфере интеллектуальной собственности	Уметь	- использовать правовые знания в области трудового права для решения, профессиональных проблем; (B1)
		В области практических навыков (C) - владеть навыками	
		Владеть	- навыками работы с нормативными правовыми актами, судебными решениями и иными правовыми актами, регулирующими сферу трудового права (C1)
		ОПК – 5 Способен решать задачи в области развития науки, техники и технологии, применяя методы системного анализа и управления с учетом нормативно-правового регулирования в сфере интеллектуальной собственности	
		В области знания и понимания (A)	
		Знать	- нормативные правовые акты, регулирующие сферу трудового права; (A1) - базовые категории и институты трудового права; (A2)
		В области интеллектуальных навыков (B) - уметь	
		Уметь	- использовать правовые знания в области трудового права для решения, профессиональных проблем; (B1)
		В области практических навыков (C) - владеть навыками	
		Владеть	- навыками работы с нормативными правовыми актами, судебными решениями и иными правовыми актами, регулирующими сферу трудового права (C1)

В рабочей программе дисциплины (модуля) этапы формирования компетенций определены тематическим планом.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

В качестве показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования в университете определены следующие средневзвешенные уровни сформированности компетенций в которых участвует дисциплина:

- ✓ повышенный;
- ✓ базовый;
- ✓ пороговый;
- ✓ недостаточный.

Критерии оценивания компетенций (признак, на основании которого, проводится оценка по выбранному показателю):

Таблица 1

показатель оценивания компетенций	результат обучения	критерии оценивания компетенций
-----------------------------------	--------------------	---------------------------------

повышенный	Знать	Обучающийся продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой
	Уметь	Обучающийся продемонстрировал: понимание программного материала; умение свободно решать практические контрольные задания (ситуационные задачи, краткие формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить или описание результата, который нужно получить и др); логически последовательные, содержательные, полные, правильные и конкретные ответы (решения) на все поставленные задания (вопросы), включая дополнительные; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой
	Владеть	Обучающийся продемонстрировал: понимание программного материала; умение свободно решать комплексные практические задания (решения задач по нестандартным ситуациям (подготовки или экспертизы документов, решения задач анализа и оценки и т.п.); успешно защитил индивидуальный или групповой проект или портфолио, при наличии объективных практических результатов, характеризующих уровень сформированности компетенции(ий); логически последовательные, полные, правильные и конкретные ответы в ходе защиты задания (проекта, портфолио), включая дополнительные уточняющие вопросы (задания); свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой
базовый	Знать	Обучающийся продемонстрировал: твердые и достаточно полные знания программного материала; правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; последовательные, правильные, конкретные ответы на поставленные вопросы при свободном устранении замечаний по отдельным вопросам; достаточное владение литературой, рекомендованной учебной программой
	Уметь	Обучающийся продемонстрировал: понимание программного материала; умение решать практические контрольные задания (ситуационные задачи, краткие формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить или описание результата, который нужно получить и др.); логически последовательные, правильные и конкретные ответы (решения) на основные задания (вопросы), включая дополнительные; устранение замечаний по отдельным элементам задания (вопроса); владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой
	Владеть	Обучающийся продемонстрировал: понимание программного материала; умение решать комплексные практические задания (решения задач по нестандартным ситуациям (подготовки или экспертизы документов, решения задач анализа и оценки и т.п.); достаточно успешно защитил индивидуальный или групповой проект или портфолио, при наличии практического результата, характеризующего уровень сформированности компетенции; продемонстрировал логически последовательные, достаточно полные, правильные ответы в

		ходе защиты задания (проекта, портфолио), включая дополнительные; самостоятельно устранил замечания по отдельным элементам задания (вопроса); владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой
пороговый	Знать	Обучающийся продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение литературой, рекомендованной учебной программой
	Уметь	Обучающийся продемонстрировал: понимание основного программного материала; умение, без грубых ошибок, решать практические контрольные задания (ситуационные задачи, краткие формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить или описание результата, который нужно получить и др.); правильные, без грубых ошибок, ответы (решения) на основные задания (вопросы), включая дополнительные, устранение, при наводящих вопросах преподавателя, замечаний по отдельным элементам задания (вопроса); недостаточно полное владение литературой, рекомендованной учебной программой
	Владеть	Обучающийся продемонстрировал: понимание основного программного материала; умение, без грубых ошибок, решать комплексные практические задания (решения задач по нестандартным ситуациям (подготовки или экспертизы документов, решения задач анализа и оценки и т.п.); защитил, с устранением ошибок, индивидуальный или групповой проект или портфолио, при наличии практического результата, характеризующего уровень сформированности компетенции; без грубых ошибок дал ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и ошибок в решениях в ходе защиты задания (проекта, портфолио) при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение литературой, рекомендованной учебной программой
недостаточный	Знать	Обучающийся продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой
	Уметь	Обучающийся продемонстрировал: непонимание основного программного материала; неумение решать практические контрольные задания (ситуационные задачи, краткие формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить или описание результата, который нужно получить и др.); не дал правильные ответы (решения) на основные задания (вопросы), включая дополнительные; не устранил, при наводящих вопросах преподавателя, замечания и грубые ошибки по заданию (вопросу); не владеет основной учебной литературой, рекомендованной учебной программой
	Владеть	Обучающийся продемонстрировал: непонимание основного программного материала; неумение, решать комплексные практические задания (решения задач по нестандартным ситуациям (подготовки или экспертизы документов, решения задач анализа и оценки и т.п.); не смог защитить индивидуальный или групповой проект или портфолио, при наличии грубых

		ошибок дал неправильные ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и ошибок в решениях в ходе защиты задания (проекта, портфолио) при наводящих вопросах преподавателя; не владеет основной учебной литературой, рекомендованной учебной программой
--	--	--

3. Описание шкал оценивания

При проведении промежуточной аттестации в университете используются традиционные формы аттестации:

Форма промежуточной аттестации	Шкала оценивания
ЗАЧЕТ	"зачтено", "не зачтено"
ЗАЧЕТ С ОЦЕНКОЙ (дифференцированный зачет)	"отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно"
ЭКЗАМЕН	"отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно"

4. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания результатов обучения в виде **ЗНАНИЙ** используются следующие процедуры и технологии:

- устный ответ на вопрос(ы) или индивидуальное собеседование,
- письменные ответы на вопрос(ы).
- тестирование и т.п.

Для оценивания результатов обучения в виде **УМЕНИЙ и ВЛАДЕНИЙ** используются следующие процедуры и технологии:

- практические контрольные задания (далее - ПКЗ), включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

По сложности ПКЗ разделяются на:

простые задания (далее - простые ПКЗ);
комплексные задания (далее - комплексные ПКЗ).

Для оценивания **УМЕНИЙ** - применяются **простые ПКЗ**.

Простые ПКЗ предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести: простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием; несложные задания по выполнению конкретных действий.

Для оценивания **ВЛАДЕНИЙ** - применяются **комплексные ПКЗ**.

Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, в т.ч. задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ.

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;
- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),
- нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);
- указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.
- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации);
- задания на оценку последствий принятых решений;
- задания на оценку эффективности выполнения действия и т.п.

В целях итогового контроля сформированности компетенции используются:

- защиты индивидуальных или групповых проектов;
- оформление и защита отчетов по комплексным практическим работам;
- защита (презентация) портфолио, при наличии объективных практических результатов внеаудиторной активности обучаемого по профилю дисциплины, характеризующих уровень сформир. компетенции(ий) и т. п.

Мнемоническое правило

РЕЗУЛЬТАТ ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю);				ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ
	ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ: "отлично", "хорошо", "удовлетворительно ", "неудовлетворительно"				
	"ОТЛИЧНО "	"ХОРОШО "	"УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО"	"НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО "	
Знать_____	см. ТАБЛИЦУ 1 критерий ПОВЫШЕННЫЙ для Знать	см ТАБЛИЦУ 1. критерий. БАЗОВЫЙ для Знать	см. ТАБЛИЦУ 1 критерий ПОРОГОВЫЙ для Знать	см ТАБЛИЦУ 1. критерий. НЕДОСТАТОЧНЫЙ для Знать	- устный ответ; - собеседование; - - выполнение тестов и т.п.
Уметь_____	см. ТАБЛИЦУ 1 критерий	см ТАБЛИЦУ 1. критерий.	см. ТАБЛИЦУ 1 критерий ПОРОГОВЫЙ	см ТАБЛИЦУ 1. критерий. НЕДОСТАТОЧ	- выполнение простого (х)ПКЗ и т.п.

	ПОВЫШЕН НЫЙ для Уметь	БАЗОВЫЙ для Уметь	для Уметь	НЫЙ для Уметь	
Владеть Итоговый контроль сформированн ости компетенции	см. ТАБЛИЦУ 1 критерий ПОВЫШЕН НЫЙ для Владеть	см ТАБЛИЦУ 1. критерий. БАЗОВЫЙ для Владеть	см. ТАБЛИЦУ 1 критерий ПОРОГОВЫЙ для Владеть	см ТАБЛИЦУ 1. критерий. НЕДОСТАТОЧ НЫЙ для Владеть	- выполнение комплексного ПКЗ; - защита проекта; - защита портфолио и т.п.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

При организации и проведении промежуточной аттестации, исходя из перечня планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), по каждой компетенции или связанным несколькими компетенциям, в формировании которых участвует учебная дисциплина (модуль), кафедрой формируются **фонд оценочных средств к дифференцированному зачету:**

- **примерный перечень вопросов к экзамену** для оценивания результатов обучения в виде **ЗНАНИЙ**.

- **примерный перечень простых практических контрольных заданий к экзамену** для оценивания результатов обучения в виде **УМЕНИЙ**.

- **примерный перечень комплексных практических контрольных заданий к экзамену** для оценивания результатов обучения в виде **ВЛАДЕНИЙ**.

Для проведения промежуточной аттестации, исходя из сформированных перечней (вопросов к экзамену, простых ПКЗ, комплексных ПКЗ) формируются билеты к диф. Зачету.

Сформированные перечни (вопросы к экзамену, простые ПКЗ, комплексные ПКЗ) должны в совокупности охватывать все компетенции и заявленные в программе основные результаты обучения по дисциплине (модулю) на уровне **ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ**.

Билеты формируются случайной выборкой из приведенных выше перечней, а итоговый результат оценивания соотносится на весь заявленный в программе перечень результатов обучения по дисциплине (модулю).

Каждый билет включает:

1. Вопрос для оценивания результатов обучения в виде **ЗНАНИЙ**;
2. Простое практическое контрольное задание для оценивания результатов обучения в виде **УМЕНИЙ**;
3. Комплексное практическое контрольное задание для оценивания результатов обучения в виде **ВЛАДЕНИЙ**.

Методика оценивания: при проведении промежуточной аттестации, как правило, применяется среднее арифметическое значения оценок, полученных за каждый элемент оценивания, указанный в билете (вопрос и два практических задания).

Итоговая оценка по дисциплине (модулю) рассчитывается как отношение суммы оценок, полученных обучаемым за каждый вопрос и задания в билете (вопрос и 2 задания, далее - элемент контроля) поделенное на количество полученных оценок (3).

При проведении оценивания по вопросам и заданиям, указанным в билете, в ходе промежуточной аттестации, преподаватель может учитывать результаты текущего контроля.

Устанавливаются следующие **шкалы оценивания** уровней освоения компетенций, предусмотренных рабочей программой

Устанавливаются следующие **шкалы оценивания** уровней освоения компетенций, предусмотренных рабочей программой **при проведении экзамена и дифференцированного зачета:**

«**ПОВЫШЕННЫЙ**» - выставляется оценка - 5 «**ОТЛИЧНО**», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля находится в интервале от 4.5-5.0;

«**БАЗОВЫЙ**» - выставляется оценка - 4 «**ХОРОШО**», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля находится в интервале от 3.5 - 4.4;

«**ПОРОГОВЫЙ**» - выставляется оценка - 3 «**УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО**», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля находится в интервале от 2.5 - 3.4.

«**НЕДОСТАТОЧНЫЙ**» - выставляется оценка - 2 «**НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО**», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля менее 2.5.

6. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения (промежуточной аттестации) по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции

6.1 Примерный перечень вопросов к диф.зачету для оценивания результатов обучения в виде ЗНАНИЙ

№	Вопрос	Компетенция
1.	Метод трудового права и его особенности.	УК -2; УК-11, ПК - 3
2.	Система трудового права.	УК -2; УК-11, ПК - 3
3.	Соотношение трудового права и других смежных отраслей права.	УК -2; УК-11, ПК - 3
4.	Понятие и значение основных принципов регулирования труда.	УК -2; УК-11, ПК - 3
5.	Система основных принципов регулирования труда.	УК -2; УК-11, ПК - 3
6.	Отраслевые принципы регулирования труда.	УК -2; УК-11, ПК - 3
7.	Понятие и виды субъектов трудового права.	УК -2; УК-11, ПК - 3
8.	Гражданин (работник) как субъект трудового права.	УК -2; УК-11, ПК - 3
9.	Работодатель как субъект трудового права.	УК -2; УК-11, ПК - 3
10.	Субъекты отношений, непосредственно связанных с трудовыми.	УК -2; УК-11, ПК - 3

11.	Понятие источников трудового права. Их особенности.	УК -2; УК-11, ПК - 3
12.	Классификация источников трудового права.	УК -2; УК-11, ПК - 3
13.	Действие нормативных правовых актов во времени, в пространстве и по категориям работников.	УК -2; УК-11, ПК - 3
14.	Понятие и виды правоотношений в трудовом праве.	УК -2; УК-11, ПК - 3
15.	Содержание, возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений.	УК -2; УК-11, ПК - 3
16.	Общая характеристика правоотношений в сфере трудового права.	УК -2; УК-11, ПК - 3
17.	Понятие коллективного договора.	УК -2; УК-11, ПК - 3
18.	Стороны коллективного договора.	УК -2; УК-11, ПК - 3
19.	Содержание коллективного договора.	УК -2; УК-11, ПК - 3
20.	Коллективные переговоры, порядок заключения коллективного договора.	УК -2; УК-11, ПК - 3
21.	Социально-партнерские соглашения.	УК -2; УК-11, ПК - 3
22.	Ответственность сторон по коллективным договорам и соглашениям.	УК -2; УК-11, ПК - 3
23.	Понятие профсоюзов. Их задачи и функции. Законодательство о профсоюзах.	УК -2; УК-11, ПК - 3
24.	Права профсоюзов. Гарантии прав и деятельности профсоюзов.	УК -2; УК-11, ПК - 3
25.	Понятие и значение трудового договора.	УК -2; УК-11, ПК - 3
26.	Содержание трудового договора.	УК -2; УК-11, ПК - 3
27.	Занятость. Занятые граждане.	УК -2; УК-11, ПК - 3
28.	Правовой статус безработного. Подходящая и неподходящая работа.	УК -2; УК-11, ПК - 3
29.	Права граждан в области занятости.	УК -2; УК-11, ПК - 3
30.	Гарантии государства в области занятости.	УК -2; УК-11, ПК - 3
31.	Участие работодателей в обеспечении занятости населения.	УК -2; УК-11, ПК - 3
32.	Социальные гарантии и компенсации в сфере занятости населения.	УК -2; УК-11, ПК - 3
33.	Виды трудовых договоров.	УК -2; УК-11, ПК - 3
34.	Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора.	УК -2; УК-11, ПК - 3
35.	Изменение условий трудового договора.	УК -2; УК-11, ПК - 3
36.	Отстранение от работы.	УК -2; УК-11, ПК - 3
37.	Прекращение трудового договора – общие основания.	УК -2; УК-11, ПК - 3
38.	Прекращение трудового договора: а) по инициативе работника; б) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и при нарушении правил приема на работу.	УК -2; УК-11, ПК - 3
39.	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.	УК -2; УК-11, ПК - 3
40.	Оформление прекращения трудового договора. Гарантии при прекращении трудового договора.	УК -2; УК-11, ПК - 3
41.	Понятие и значение правового регулирования рабочего времени.	УК -2; УК-11, ПК - 3

6.2 Примерный перечень простых практических контрольных заданий к диф.зачету для оценивания результатов обучения в виде УМЕНИЙ

№	ППЗ	Компетенция
1.	Для сдачи в срок возведённого жилого дома начальник строительного управления приказал (устно) плиточникам 4-го разряда Карцеву и Жилину на три дня перейти в звено по благоустройству территории. За отказ приступить к этой работе Жилину был объявлен выговор. Когда же он и после	УК -2; УК-11, ПК - 3
2.	Бурмистрова обратилась в суд с иском к ОАО «АРЗИ» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Из материалов дела следует, что истица была уволена с работы 13 мая 2006 года с должности старшего кладовщика приказом № 29/344 от 30 апреля 2006 г. за проступки, обнаруженные в результате инвентаризации в сентябре и декабре 2005 года. Разрешите спор.	УК -2; УК-11, ПК - 3
3.	Шофер Кузнецов 11 января 2010 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2010 г. от Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев. Как должен быть решен спор?	УК -2; УК-11, ПК - 3

6.3Примерный перечень комплексных практических контрольных заданий к диф.зачету для оценивания результатов обучения в виде ВЛАДЕНИЙ

№	КПЗ	Компетенция
1.	18 января 2006 г. во время работы при разноске корреспонденции во дворе жилого дома с работником отделения связи Алексеевой произошёл несчастный случай (поскользнулась на не очищенной ото льда дорожке), в результате которого она получила перелом нескольких пальцев левой руки и повреждение сухожилий кисти. Сразу же после травмы она вернулась в отделение и сообщила о произошедшем заместителю начальника отделения с связи. После обращения в травматологический пункт Алексеева была освобождена от выполнения трудовых обязанностей. Через полтора месяца Алексеева вышла на работу и попросила выдать ей акт о несчастном случае, однако руководство отделения связи не отреагировало на её просьбу. Алексеева обратилась за консультацией в местное отделение обкома профсоюзов. Какие действия должен совершить работодатель в данной ситуации и что следует делать работнику? В роли юриста профкома дайте мотивированный ответ.	УК -2; УК-11, ПК - 3

2.	Гражданин Прохоров обратился в районный суд с иском к организации, в отделе кадров которой ему необоснованно, по его мнению, отказали в приеме на работу. Судья отказал в приеме заявления на основании того, что Прохоров не был связан с данной организацией какими – либо предварительными обязательствами. Правомерно ли поступил судья? Какие категории индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах? Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?	УК -2; УК-11, ПК - ³
3.	В ОАО «Металлопрокат» возник коллективный трудовой спор. В ходе рассмотрения спора примирительной комиссией стороны не достигли соглашения. Представители работников предложили пригласить посредника, однако представитель работодателя отказался от этого, заявив, что необходимо приступить к созданию трудового арбитража. Разрешите данную ситуацию по существу.	УК -2; УК-11, ОПК - ⁵

6.4 Примерный список билетов к диф.зачету

Билет 1

1. Гарантии государства в области занятости.

2. Шофер Кузнецов 11 января 2010 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2010 г. от Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев.

Как должен быть решен спор?

3. Гражданин Прохоров обратился в районный суд с иском к организации, в отделе кадров которой ему необоснованно, по его мнению, отказали в приеме на работу. Судья отказал в приеме заявления на основании того, что Прохоров не был связан с данной организацией какими – либо предварительными обязательствами.

Правомерно ли поступил судья? Какие категории индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах? Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?

Билет 2

1. Виды трудовых договоров.
2. Бурмистрова обратилась в суд с иском к ОАО «АРЗИ» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Из материалов дела следует, что истица была уволена с работы 13 мая 2006 года с должности старшего кладовщика приказом № 29/344 от 30 апреля 2006 г. за проступки, обнаруженные в результате инвентаризации в сентябре и декабре 2005 года.

Разрешите спор.

3. В ОАО «Металлопрокат» возник коллективный трудовой спор. В ходе рассмотрения спора примирительной комиссией стороны не достигли соглашения. Представители работников предложили пригласить посредника, однако представитель работодателя отказался от этого, заявив, что необходимо приступить к созданию трудового арбитража.

Разрешите данную ситуацию по существу.

Билет 3

1. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
2. Для сдачи в срок возведённого жилого дома начальник строительного управления приказал (устно) плиточникам 4-го разряда Карцеву и Жилину на три дня перейти в звено по благоустройству территории. За отказ приступить к этой работе Жилину был объявлен выговор. Когда же он и после выговора отказался выходить на новую работу, то был уволен по п. 5 ст. 81 ТК (за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей). Считая увольнение незаконным, Жилин обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Как решить дело?

3. 18 января 2006 г. во время работы при разноске корреспонденции во дворе жилого дома с работником отделения связи Алексеевой произошёл несчастный случай (поскользнулась на не очищенной ото льда дорожке), в результате которого она получила перелом нескольких пальцев левой руки и повреждение сухожилий кисти. Сразу же после травмы она вернулась в отделение и известила о произошедшем заместителя начальника отделения с вязи.

После обращения в травматологический пункт Алексеева была освобождена от выполнения трудовых обязанностей. Через полтора месяца Алексеева вышла на работу и попросила выдать ей акт о несчастном случае, однако руководство отделения связи не отреагировало на её просьбу. Алексеева обратилась за консультацией в местное отделение обкома профсоюзов.

Какие действия должен совершить работодатель в данной ситуации и что следует делать работнику? В роли юриста профкома дайте мотивированный ответ.

Билет 4

1. Понятие и значение правового регулирования рабочего времени.

2. Шофер Кузнецов 11 января 2010 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2010 г. от Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев.

Как должен быть решен спор?

3. Ручьёва обратилась с просьбой принять её на работу экономистом. Работодатель, узнав, что у Ручьёвой есть двое детей (2 года и 7 лет), отказал ей в приёме на работу. Может ли Ручьёва обжаловать отказ в приёме на работу?

Какое решение может быть вынесено в случае признания отказа в приёме на работу необоснованным? В каких случаях отказ в приёме на работу признаётся необоснованным? На основании чего?

Билет 5

1. Оформление прекращения трудового договора. Гарантии при прекращении трудового договора.

2. Бурмистрова обратилась в суд с иском к ОАО «АРЗИ» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Из материалов дела следует, что истица была уволена с работы 13 мая 2006 года с должности старшего кладовщика приказом № 29/344 от 30 апреля 2006 г. за проступки, обнаруженные в результате инвентаризации в сентябре и декабре 2005 года.

Разрешите спор.

3. На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 15 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных сил РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен предоставить каждый из вышеуказанных лиц и в каких нормативных актах они названы? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу и какое значение имеет трудовая книжка? В каких статьях ТК РФ и иных нормативных актах содержатся положения о трудовой книжке, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?

Билет 6

1. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.

2. Для сдачи в срок возведённого жилого дома начальник строительного управления приказал (устно) плиточникам 4-го разряда Карцеву и Жилину на три дня перейти в звено по благоустройству территории. За отказ приступить к этой работе Жилину был объявлен выговор. Когда же он и после выговора отказался выходить на новую работу, то был уволен по п. 5 ст. 81 ТК (за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей). Считая увольнение

незаконным, Жилин обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Как решить дело?

3. Иванов обратился в АО «Стелла» с просьбой принять его на работу в качестве ведущего специалиста отдела маркетинга. Начальник кадровой службы направил запрос в психоневрологический диспансер по месту жительства Иванова, в котором просил сообщить сведения о состоянии психологического здоровья и о фактах обращения Иванова за психиатрической помощью, поскольку организации необходимо решить вопрос о пригодности Иванова для выполнения работы.

Законны ли действия начальника кадровой службы?

Билет 7

1. Прекращение трудового договора: а) по инициативе работника; б) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и при нарушении правил приема на работу.

2. Шофер Кузнецов 11 января 2010 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2010 г. от Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев.

Как должен быть решен спор?

3. Длительное время неработающий юрист Иванов обратился в юридическое бюро с целью трудоустройства. Руководитель юридического бюро согласился принять Иванова, но при условии предварительной профессиональной подготовки. Между Ивановым и юридическим бюро был заключён ученический договор, в котором предусматривалось, что после успешного прохождения обучения Иванов будет принят в юридическое бюро с месячным испытанием.

Нормами какого права регулируется содержание ученического договора в данном случае? Правомерно ли включено в ученический договор условие об испытании при приёме на работу после ученичества?

Билет 8

1. Прекращение трудового договора – общие основания.

2. Бурмистрова обратилась в суд с иском к ОАО «АРЗИ» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Из материалов дела следует, что истица была уволена с работы 13 мая 2006 года с должности старшего кладовщика приказом № 29/344 от 30 апреля 2006 г. за проступки, обнаруженные в результате инвентаризации в сентябре и декабре 2005 года.

Разрешите спор.

3. Сафронова поступила на работу в должности секретаря-машинистки в организацию на условиях 8-часового рабочего дня. Через три месяца после начала работы Сафронова обратилась к руководителю с письменным заявлением, в котором просила установить для нее 4-часовой рабочий день в связи с беременностью. Руководитель в удовлетворении просьбы Сафроновой отказал. При этом он сослался на то, что 8-часовой рабочий день был установлен Сафроновой при заключении трудового договора по соглашению сторон. Уменьшение его продолжительности вдвое является изменением определенных сторонами условий трудового договора, которое также должно производиться по соглашению сторон. Однако в данном случае согласие работодателя на уменьшение продолжительности рабочего времени Сафроновой отсутствует, так как это не отвечает его интересам. По условиям работы секретаря-машинистки существует объективная необходимость пребывания Сафроновой на рабочем месте полный рабочий день. В связи с этим Сафроновой было отказано в установлении неполного рабочего дня.

Законны ли действия руководителя?

Билет 9

1. Отстранение от работы.

2. Для сдачи в срок возведённого жилого дома начальник строительного управления приказал (устно) плиточникам 4-го разряда Карцеву и Жилину на три дня перейти в звено по благоустройству территории. За отказ приступить к этой работе Жилину был объявлен выговор. Когда же он и после выговора отказался выходить на новую работу, то был уволен по п. 5 ст. 81 ТК (за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей). Считая увольнение незаконным, Жилин обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Как решить дело?

3. В связи со срочным заказом директор организации предложил всем работникам выйти на работу в субботу (выходной день), пообещав полагающийся отгул присоединить к очередному отпуску. Ряд работников согласилась с предложением директора, но некоторые отказались выйти на работу в выходной день, за что им была уменьшена квартальная премия.

В каких случаях и на основании каких документов возможно привлечение работников в выходной день? Каков порядок привлечения к работам в выходные дни? Законны ли действия директора?

Билет 10

1. Изменение условий трудового договора.

2. Шофер Кузнецов 11 января 2010 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2010 г. от Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой

дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев.

Как должен быть решен спор?

3. В производственном объединении в установленном порядке разработано и утверждено Положение о выплате работникам вознаграждения по итогам годовой работы. В нём указывалось, что за прогулы и появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или другого токсического опьянения работники лишаются этого вознаграждения полностью. 4 января руководитель организации издал приказ о лишении рабочего Прохорова, проработавшего в объединении более 10 лет, указанного вознаграждения полностью за появление 30 декабря в нетрезвом состоянии. Не отрицая факта пьянства на работе в этот день, Прохоров обратился в комиссию по трудовым спорам организации с требованием принять решение об отмене данного приказа, считая его весьма суровым.

Имел ли право руководитель организации лишать рабочего Прохорова такого вознаграждения? Каковы основания полного или частичного лишения работника вознаграждения по итогам годовой работы организации?

Билет 11

1. Метод трудового права и его особенности.

2. Бурмистрова обратилась в суд с иском к ОАО «АРЗИ» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Из материалов дела следует, что истица была уволена с работы 13 мая 2006 года с должности старшего кладовщика приказом № 29/344 от 30 апреля 2006 г. за проступки, обнаруженные в результате инвентаризации в сентябре и декабре 2005 года.

Разрешите спор.

3. Повар организации общественного питания Сёмин, предоставив руководителю организации соответствующую справку медицинского органа о фактической сдаче 20 марта донорской крови, обратился с просьбой предоставить ему 21 марта день отдыха. В связи с отсутствием замены руководитель уговорил Сёмина выйти в этот день на работу с предоставлением выходного дня в другой день, когда это будет возможно по условиям производства. С таким условием работник согласился, а через неделю подал заявление об увольнении по собственному желанию и потребовал оплатить неиспользованный 21 марта день отдыха в двойном размере.

Подлежит ли удовлетворению такое требование Сёмина? Как должен поступить руководитель организации в данной ситуации? Какие гарантии предоставлены донорам трудовым законодательством?

Билет 12

1. Система трудового права.

2. Для сдачи в срок возведённого жилого дома начальник строительного

управления приказал (устно) плиточникам 4-го разряда Карцеву и Жилину на три дня перейти в звено по благоустройству территории. За отказ приступить к этой работе Жилину был объявлен выговор. Когда же он и после выговора отказался выходить на новую работу, то был уволен по п. 5 ст. 81 ТК (за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей). Считая увольнение незаконным, Жилин обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Как решить дело?

3. Решением администрации спортивного клуба в Правила внутреннего трудового распорядка было включено условие, согласно которому администрация имела право к спортсменам, допустившим два опоздания на тренировку в течение месяца, применять наряду с другими мерами, штраф. Одновременно было предусмотрено, что спортсменам, не допустившим опозданий на тренировку в течение 3 месяцев, должна выдаваться премия.

Законны ли указанные дополнения к Правилам внутреннего трудового распорядка? Каков порядок их применения?

Билет 13

1. Соотношение трудового права и других смежных отраслей права.

2. Шофер Кузнецов 11 января 2010 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2010 г. от Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев.

Как должен быть решен спор?

3. Фрезеровщику 3-го разряда Макарову в связи с отсутствием на работе более квалифицированного специалиста мастер цеха поручил изготовить по чертежам деталь, многие операции обработки которой относились по сложности к работам 5-го разряда. От такой работы Макаров отказался, ссылаясь на недостаточную для выполнения задания квалификацию. Пообещав повысить Макарову разряд, мастер уговорил его взяться за порученную работу. В результате изготовленная деталь оказалась браком, на исправление которого организации пришлось затратить в общей сложности 8 тыс. рублей.

Может ли быть возложена на Макарова материальная ответственность за этот ущерб? Несёт ли материальную ответственность мастер, поручивший Макарову выполнения работы, указанной в данной задаче?

Билет 14

1. Система основных принципов регулирования труда.

2. Бурмистрова обратилась в суд с иском к ОАО «АРЗИ» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Из материалов дела следует, что истица была уволена с работы 13 мая 2006 года с должности старшего кладовщика приказом № 29/344 от 30 апреля

2006 г. за проступки, обнаруженные в результате инвентаризации в сентябре и декабре 2005 года.

Разрешите спор.

3. Химик-аналитик Трифонова трижды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что ей был объявлен выговор. На следующий день после взыскания при смешивании реактивов у Трифоновой в руках разорвалась колба. В результате чего она получила тяжёлые ожоги.

Будет ли нести работодатель юридическую ответственность за этот несчастный случай? Разрешите данную ситуацию по существу.

Билет 16

1. Понятие и виды правоотношений в трудовом праве.

2. Для сдачи в срок возведённого жилого дома начальник строительного управления приказал (устно) плиточникам 4-го разряда Карцеву и Жилину на три дня перейти в звено по благоустройству территории. За отказ приступить к этой работе Жилину был объявлен выговор. Когда же он и после выговора отказался выходить на новую работу, то был уволен по п. 5 ст. 81 ТК (за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей). Считая увольнение незаконным, Жилин обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Как решить дело?

3. Генеральный директор ОАО «Связьинвест» своим приказом создал в организации КТС из девяти человек. Тем же приказом были назначены председатель, два заместителя и секретарь комиссии. Комиссия приступила к работе, но главный бухгалтер общества отказался исполнить решения КТС, мотивируя это тем, что при создании комиссии был нарушен порядок, предусмотренный законом.

Билет 17

1. Коллективные переговоры, порядок заключения коллективного договора.

2. Для сдачи в срок возведённого жилого дома начальник строительного управления приказал (устно) плиточникам 4-го разряда Карцеву и Жилину на три дня перейти в звено по благоустройству территории. За отказ приступить к этой работе Жилину был объявлен выговор. Когда же он и после выговора отказался выходить на новую работу, то был уволен по п. 5 ст. 81 ТК (за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей). Считая увольнение незаконным, Жилин обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Как решить дело?

3. Решением администрации спортивного клуба в Правила внутреннего трудового распорядка было включено условие, согласно которому администрация имела право к спортсменам, допустившим два опоздания на тренировку в течение месяца, применять наряду с другими мерами, штраф. Одновременно было предусмотрено, что спортсменам, не допустившим

опозданий на тренировку в течение 3 месяцев, должна выдаваться премия.

Законны ли указанные дополнения к Правилам внутреннего трудового распорядка? Каков порядок их применения?

Билет 18

1. Содержание, возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений.

2. Шофер Кузнецов 11 января 2010 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2010 г. от Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев.

Как должен быть решен спор?

3. Гражданин Прохоров обратился в районный суд с исковым заявлением к организации, в отделе кадров которой ему необоснованно, по его мнению, отказался в приёме на работу. Судья отказал в приёме заявления на основании того, что Прохоров не был связан с данной организацией какими – либо предварительными обязательствами.

Правомерно ли поступил судья? Какие категории индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах? Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?

Билет 19

1. Социально-партнерские соглашения.

2. Для сдачи в срок возведённого жилого дома начальник строительного управления приказал (устно) плиточникам 4-го разряда Карцеву и Жилину на три дня перейти в звено по благоустройству территории. За отказ приступить к этой работе Жилину был объявлен выговор. Когда же он и после выговора отказался выходить на новую работу, то был уволен по п. 5 ст. 81 ТК (за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей). Считая увольнение незаконным, Жилин обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Как решить дело?

3. 18 января 2006 г. во время работы при разноске корреспонденции во дворе жилого дома с работником отделения связи Алексеевой произошёл несчастный случай (поскользнулась на не очищенной ото льда дорожке), в результате которого она получила перелом нескольких пальцев левой руки и повреждение сухожилий кисти. Сразу же после травмы она вернулась в отделение и известила о произошедшем заместителя начальника отделения с вязи.

После обращения в травматологический пункт Алексеева была освобождена от выполнения трудовых обязанностей. Через полтора месяца Алексеева вышла на работу и попросила выдать ей акт о несчастном случае, однако руководство отделения связи не отреагировало на её просьбу. Алексеева обратилась за

консультацией в местное отделение обкома профсоюзов.

Какие действия должен совершить работодатель в данной ситуации и что следует делать работнику? В роли юриста профкома дайте мотивированный ответ.

Билет 20

1. Понятие профсоюзов. Их задачи и функции. Законодательство о профсоюзах.
2. Шофер Кузнецов 11 января 2010 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2010 г. от Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев.

Как должен быть решен спор?

3. Ручьёва обратилась с просьбой принять её на работу экономистом. Работодатель, узнав, что у Ручьёвой есть двое детей (2 года и 7 лет), отказал ей в приёме на работу. Может ли Ручьёва обжаловать отказ в приёме на работу?

Какое решение может быть вынесено в случае признания отказа в приёме на работу необоснованным? В каких случаях отказ в приёме на работу признаётся необоснованным? На основании чего?

Билет 21

1. Понятие и значение трудового договора.

2. Бурмистрова обратилась в суд с иском к ОАО «АРЗИ» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Из материалов дела следует, что истица была уволена с работы 13 мая 2006 года с должности старшего кладовщика приказом № 29/344 от 30 апреля 2006 г. за проступки, обнаруженные в результате инвентаризации в сентябре и декабре 2005 года.

Разрешите спор.

3. На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 15 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных сил РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен предоставить каждый из вышеуказанных лиц и в каких нормативных актах они названы? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу и какое значение имеет трудовая книжка? В каких статьях ТК РФ и иных нормативных актах содержатся положения о трудовой книжке, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?

Билет 22

1. Правовой статус безработного. Подходящая и неподходящая работа.

2. Для сдачи в срок возведённого жилого дома начальник строительного управления приказал (устно) плиточникам 4-го разряда Карцеву и Жилину на три дня перейти в звено по благоустройству территории. За отказ приступить к этой работе Жилину был объявлен выговор. Когда же он и после выговора отказался выходить на новую работу, то был уволен по п. 5 ст. 81 ТК (за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей). Считая увольнение незаконным, Жилин обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Как решить дело?

3. Иванов обратился в АО «Стелла» с просьбой принять его на работу в качестве ведущего специалиста отдела маркетинга. Начальник кадровой службы направил запрос в психоневрологический диспансер по месту жительства Иванова, в котором просил сообщить сведения о состоянии психологического здоровья и о фактах обращения Иванова за психиатрической помощью, поскольку организации необходимо решить вопрос о пригодности Иванова для выполнения работы.

Законны ли действия начальника кадровой службы?

Билет 23

1. Занятость. Занятые граждане.

2. Шофер Кузнецов 11 января 2010 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2010 г. от Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев.

Как должен быть решен спор?

3. Длительное время неработающий юрист Иванов обратился в юридическое бюро с целью трудоустройства. Руководитель юридического бюро согласился принять Иванова, но при условии предварительной профессиональной подготовки. Между Ивановым и юридическим бюро был заключён ученический договор, в котором предусматривалось, что после успешного прохождения обучения Иванов будет принят в юридическое бюро с месячным испытанием.

Нормами какого права регулируется содержание ученического договора в данном случае? Правомерно ли включено в ученический договор условие об испытании при приёме на работу после ученичества?

Билет 24

1. Социальные гарантии и компенсации в сфере занятости населения.

2. Бурмистрова обратилась в суд с иском к ОАО «АРЗИ» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Из материалов дела следует, что истица была уволена с работы 13 мая

2006 года с должности старшего кладовщика приказом № 29/344 от 30 апреля 2006 г. за проступки, обнаруженные в результате инвентаризации в сентябре и декабре 2005 года.

Разрешите спор.

3. Сафронова поступила на работу в должности секретаря-машинистки в организацию на условиях 8-часового рабочего дня. Через три месяца после начала работы Сафронова обратилась к руководителю с письменным заявлением, в котором просила установить для нее 4-часовой рабочий день в связи с беременностью. Руководитель в удовлетворении просьбы Сафроновой отказал. При этом он сослался на то, что 8-часовой рабочий день был установлен Сафроновой при заключении трудового договора по соглашению сторон. Уменьшение его продолжительности вдвое является изменением определенных сторонами условий трудового договора, которое также должно производиться по соглашению сторон. Однако в данном случае согласие работодателя на уменьшение продолжительности рабочего времени Сафроновой отсутствует, так как это не отвечает его интересам. По условиям работы секретаря-машинистки существует объективная необходимость пребывания Сафроновой на рабочем месте полный рабочий день. В связи с этим Сафроновой было отказано в установлении неполного рабочего дня.

Законны ли действия руководителя?

Билет 25

1. Работодатель как субъект трудового права.
2. Для сдачи в срок возведённого жилого дома начальник строительного управления приказал (устно) плиточникам 4-го разряда Карцеву и Жилину на три дня перейти в звено по благоустройству территории. За отказ приступить к этой работе Жилину был объявлен выговор. Когда же он и после выговора отказался выходить на новую работу, то был уволен по п. 5 ст. 81 ТК (за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей). Считая увольнение незаконным, Жилин обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Как решить дело?

3. В связи со срочным заказом директор организации предложил всем работникам выйти на работу в субботу (выходной день), пообещав полагающийся отгул присоединить к очередному отпуску. Ряд работников согласилась с предложением директора, но некоторые отказались выйти на работу в выходной день, за что им была уменьшена квартальная премия.

В каких случаях и на основании каких документов возможно привлечение работников в выходной день? Каков порядок привлечения к работам в выходные дни? Законны ли действия директора?