

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ  
АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Кубанский социально-экономический институт**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

направление подготовки 40.03.01 юриспруденция

Направленность: гражданско-правовая

Квалификация (степень) выпускника

*бакалавр*

Форма обучения: очная, заочная

Учебный план 2015-2016г набора

Краснодар 2018

Составитель: Григорьева Анна Германовна – кандидат исторических наук, доцент кафедры гражданского права и процесса

Рецензент: начальник отдела,  
главный государственный инспектор труда  
(по охране труда) Государственной инспекции  
труда в Краснодарском крае

Фатнев Ю.В.

РПД обсуждена и утверждена на заседании кафедры гражданского права и процесса протокол № 1 от 28 августа 2018 года.

## 1. Цели освоения дисциплины:

**Цель дисциплины:** воспитание правовой культуры, формирование систематизированных научных представлений о содержании юридических норм, регулирующих отношения в сфере трудового договора и трудовых споров, раскрытие важнейших правовых положений и принципов, регулирующих многоуровневые вопросы данной отрасли.

### Задачи дисциплины:

- освоение курса трудового договора и трудовых споров;
- развитие навыков правоинтерпретационной и правоприменительной деятельности;
- развитие навыков научной и исследовательской деятельности;
- формирование правозащитной мотивации и высокой правовой культуры.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенции, знания, умения, навыки)

<i>ПК-3 – способность обеспечивать соблюдение законодательства РФ субъектами права</i>	<i>основные способы обеспечения соблюдения законодательства РФ субъектами права, особенности их применения; распределения компетенции в сфере обеспечения соблюдения законности между государственными органами и органами местного самоуправления, особенности действий органов государственной власти и органов местного</i>	<i>выбирать и применять необходимый в конкретном случае способ соблюдения законодательства РФ субъектами права, давать им правовую оценку</i>	<i>навыками выбора и применения тех или иных способов обеспечения соблюдения законодательства РФ субъектами права</i>
--	--	---	---

	<i>самоуправления в сфере обеспечения соблюдения законодательства РФ</i>		
<i>ПК-16– способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности</i>	<i>виды квалифицированных юридических заключений и консультаций и способы их предоставления</i>	<i>давать квалифицированные юридические заключения и консультации</i>	<i>навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности</i>

### 3. Место дисциплины в структуре ООП:

<b>Блок 1. Дисциплины (модули)</b>	<b>Дисциплины базовой части</b>
------------------------------------	---------------------------------

**4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

#### Очная форма обучения

ЗЕ Т	Часов академически х	семестр	Лекции	Семинары	Лабораторная	Самостоятельная работа	Формы контроля
5	180	7	32	32	-	86	экзамен

#### Заочная форма обучения

ЗЕ Т	Часов академически х	семестр	Лекции	Семинары	Лабораторные	Самостоятельная работа	Формы контроля
5	180	5	8	12	-	151	экзамен

#### ЗФО 2015 (ускоренная)

ЗЕ Т	Часов академически х	семестр	Лекции	Семинары	Лабораторные	Самостоятельная работа	Формы контроля
5	180	8	8	12	-	151	экзамен

#### ЗФО 2016 (ускоренная)

ЗЕ Т	Часов академически х	семестр	Лекции	Семинары	Лабораторные	Самостоятельная работа	Формы контроля
5	180	6	8	12	-	151	экзамен

**5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий по каждой форме обучения**

**Очная форма обучения**

№	Тема (раздел) дисциплины	Академические часы	Вид учебного занятия	
			Лекции, ч.	Семинары, ч.
1.	Тема 1. Понятие и виды трудового договора.	4	2	2
2.	Тема 2. Стороны трудового договора.	4	2	2
3.	Тема 3. Права и обязанности сторон трудового договора.	5	4	2
4.	Тема 4. Заключение трудового договора.	4	2	2
5.	Тема 5. Изменение трудового договора.	4	2	2
6.	Тема 6. Прекращение трудового договора.	4	2	2
7.	Тема 7. Понятие и виды трудовых споров. Причины трудовых споров.	4	2	2
8.	Тема 8. Источники регулирования отношений по разрешению трудовых споров.	4	2	2
9.	Тема 9. Разрешение трудовых споров: формы, способы, органы.	4	2	2
10.	Тема 10. Индивидуальные трудовые споры. Разрешение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.	6	2	4
11.	Тема 11. Разрешение индивидуальных трудовых споров в суде.	8	4	4
12.	Тема 12. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.	8	4	4
13.	Тема 13. Право на забастовку	4	2	2

**Заочная форма обучения**

№	Тема (раздел) дисциплины	минуты	секунды	Вид учебного занятия
---	--------------------------	--------	---------	----------------------

			<i>Лекции, ч.</i>	<i>Семинары, ч.</i>
1.	Тема 1. Права и обязанности сторон трудового договора.		2	2
2.	Тема 2. Заключение трудового договора.		2	2
3.	Тема 3. Разрешение трудовых споров: формы, способы, органы.			4
4.	Тема 4. Индивидуальные трудовые споры. Разрешение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.		2	2
5.	Тема 5. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.		2	2

### **Заочная форма обучения (индивидуальный план - набор 2015г.)**

№	Тема (раздел) дисциплины	Академические часы	Вид учебного занятия	
			<i>Лекции, ч.</i>	<i>Семинары, ч.</i>
3.	Тема 3. Права и обязанности сторон трудового договора.	2	2	
4.	Тема 4. Заключение трудового договора.	2	2	
5.	Тема 5. Изменение трудового договора.	2		2
6.	Тема 6. Прекращение трудового договора.	2		2
7.	Тема 7. Понятие и виды трудовых споров. Причины трудовых споров.	2		2
9.	Тема 9. Разрешение трудовых споров: формы, способы, органы.	2		2
10.	Тема 10. Индивидуальные трудовые споры. Разрешение индивидуального трудового спора.	2	2	
11.	Тема 11. Разрешение индивидуальных трудовых споров в суде.	2		2
12.	Тема 12. Порядок разрешения коллективных трудовых споров. Право на забастовку	4	2	2

### **Заочная форма обучения (индивидуальный план - набор 2016г.)**

№	Тема (раздел) дисциплины	Академические часы	Вид учебного занятия	
			<i>Лекции, ч.</i>	<i>Семинары, ч.</i>

3.	Тема 3. Права и обязанности сторон трудового договора.	2	2	
4.	Тема 4. Заключение трудового договора.	2	2	
5.	Тема 5. Изменение трудового договора.	2		2
6.	Тема 6. Прекращение трудового договора.	2		2
7.	Тема 7. Понятие и виды трудовых споров. Причины трудовых споров.	2		2
9.	Тема 9. Разрешение трудовых споров: формы, способы, органы.	2		2
10.	Тема 10. Индивидуальные трудовые споры. Разрешение индивидуального трудового спора.	2	2	
11.	Тема 11. Разрешение индивидуальных трудовых споров в суде.	2		2
12.	Тема 12. Порядок разрешения коллективных трудовых споров. Право на забастовку	4	2	2

## **6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

### **6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП**

<i>ПК-3 – способность обеспечивать соблюдение законодательства РФ субъектами права</i>		
Этап 1	Знать	основные способы обеспечения соблюдения законодательства РФ субъектами права, особенности их применения; распределения компетенции в сфере обеспечения соблюдения законности между государственными органами и органами местного самоуправления, особенности действий органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере обеспечения соблюдения законодательства РФ
Этап 2	Уметь	выбирать и применять необходимый в конкретном случае способ соблюдения законодательства РФ субъектами права, давать им правовую оценку
Этап 3	Навыки и (или) опыт деятельности - Владеть	навыками выбора и применения тех или иных способов обеспечения соблюдения законодательства РФ субъектами права
<i>ПК-16– способность давать квалифицированные юридические заключения и</i>		

консультации в конкретных видах юридической деятельности		
Этап 1	Знать	виды квалифицированных юридических заключений и консультаций и способы их предоставления
Этап 2	Уметь	давать квалифицированные юридические заключения и консультации
Этап 3	Навыки и (или) опыт деятельности - Владеть	навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности

## 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

### ПК-3

Этап	Критерий оценивания	Показатель оценивания	Шкала оценивания				Средство оценивания
			Отлично	Хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно	
1 Знать	Полнота, системность, прочность знаний; обобщенность знаний	понятие юридического документа, его признаки, виды и формы, содержание и особенности процесса подготовки юридических документов	Отлично знает понятие юридического документа, его признаки, виды и формы, содержание и особенности процесса подготовки юридических документов	Хорошо знает понятие юридического документа, его признаки, виды и формы, содержание и особенности процесса подготовки юридических документов	В целом систематизированное, частично обобщенное, содержащее ряд пробелов знания понятия юридического документа, его признаки, виды и формы, содержание и особенности процесса подготовки юридических документов	Незнание базовых положений понятия юридического документа, его признаки, виды и формы, содержание и особенности процесса подготовки юридических документов	Опрос на практическом занятии; вопросы к зачету, экзамену
2 Уметь	Степень самостоятельности и выполнения	Умеет определять содержание и особенности	Самостоятельное и осознанное (в том числе в незнакомом	Самостоятельное, осознанное, но содержащее	Частичное, содержащее значительные пробелы в определен	Полное неумение определять содержание и особенности процесса	Решение тестовых заданий

	действи: осознанн ость выполне ния действия ; выполне ние действия (умения) в незнаком ой ситуации	ти процесса подготовк и юридичес ких документо в	ой ситуации) умение определят ь содержан ие и особенно сти процесса подготов ки юридичес ких документ ов	отдельные пробелы умение определят ь содержан ие и особенно сти процесса подготовк и юридичес ких документо в	ии содержан ие и особеннос ти процесса подготовк и юридичес ких документ ов	подготовки юридических документов	
3. Вла деть	Ответ на вопросы, поставле нные преподав ателем; решение задач; выполне ние практиче ских заданий	Владеет навыками подготовк и юридичес ких документо в, выявления и корректир овки их недостатк ов	Полное владение навыками подготов ки юридичес ких документ ов, выявлени я и корректи ровки их недостатк ов	В целом успешное, но содержащ ее отдельные пробелы использов ание подготовк и юридичес ких документо в, выявления и корректир овки их недостатк ов	Частичное владение навыками использован ия подготовки юридически х документов, выявления и корректиров ки их недостатков	Отсутствие навыков использования подготовки юридических документов, выявления и корректировки их недостатков	Контроль ная работа, задачи

### ПК-16

Этап	Критерий оценива ния	Показатель оценивания	Шкала оценивания				Средств о оценива ния
			Отлично	Хорошо	удовлетвори тельно	неудовлетво рительно	
1. Зн ать	Полнота, системност ь, прочность знаний; обобщенно сть знаний	Знает виды квалифицир ованных юридически х заключений и консультац ий и способы их предоставле ния	Полное, систематич ное и прочное знание видов квалифицир ованных юридически х заключений и консультац ий и способы их предоставле ния	Полное, но содержащее отдельные пробелы знание видов квалифицир ованных юридически х заключений и консультац ий и способы их предоставле ния	Частичное, несистематиз ированное знание видов квалифициро ванных юридических заключений и консультаций и способы их предоставлен ия	Незнание понятия видов квалифицир ованных юридически х заключений и консультац ий и способы их	Опрос на практич еском занятии , вопрос ы к зачету, экзамен у
2.	Степень	Умеет	Самостояте	Самостояте	Частичное,	Неумение	Решени

Уметь	самостоятельно выполнять действия: осознанность выполнения действия; выполнение действия (умения) в незнакомой ситуации	правильно давать квалифицированные юридические заключения и консультации	реализуемое умение правильно давать квалифицированные юридические заключения и консультации	льное, но содержащее отдельные пробелы умение давать квалифицированные юридические заключения и консультации	содержащее ряд пробелов умение правильно давать квалифицированные юридические заключения и консультации	правильно давать квалифицированные юридические заключения и консультации	е тестовых заданий, вопросы к зачету, экзамену
3. Владеет	Ответ на вопросы, поставленные преподавателем; решение задач; выполнение практических заданий	Владеет навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности	Полное владение навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности	Содержащее отдельные пробелы владение навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности	Несистемное, содержащее многочисленные пробелы умение навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности	Отсутствие владения навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности	Контрольная работа, вопросы к зачету, экзамену

**6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Компетенция: ПК-3, ПК -16.

Этап формирования компетенции: 1. Знать

Средство оценивания: Опрос на семинарском занятии, вопросы к зачету, экзамену

**Перечень вопросов к экзамену для итогового контроля по дисциплине "Трудовой договор и трудовые споры"**

1. Коллективные договоры и соглашения: понятие, значение, содержание.
2. Порядок заключения и действия коллективных договоров и соглашений.
3. Трудовой договор: понятие и отличие от смежных гражданско-правовых соглашений.
4. Стороны и содержание трудового договора.
5. Виды условий трудового договора.
6. Виды трудовых договоров по сроку действия.
7. Основания заключения срочного трудового договора.
8. Порядок и форма заключения трудового договора.
9. Вступление трудового договора в силу и гарантии при его заключении.
10. Испытание при приеме на работу, его юридическое значение.
11. Аттестация работников и ее правовое значение.
12. Изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).
13. Общие основания прекращения трудового договора.
14. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям не связанным с виновными действиям работника (ст. 81 пп. 1-4, 11-13 ТК РФ).
16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае нарушения работником трудовых обязанностей (ст. 81 пп. 5-10 ТК РФ).
17. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
18. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.

19. Дополнительные основания прекращения трудового договора для отдельных категорий работников.
20. Порядок оформления прекращения трудового договора.
21. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
22. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.
23. Договоры о полной материальной ответственности: виды, значение, порядок заключения.
24. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
25. Органы надзора и контроля в сфере труда.
26. Полномочия органов федеральной инспекции труда по осуществлению надзора и контроля в сфере труда.
27. Ответственность за нарушение законодательства о труде.
28. Защита трудовых прав и свобод. Способы защиты.
29. Понятие и виды трудовых споров.
30. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судебном порядке
31. Подведомственность и подсудность трудовых споров.
32. Комиссии по трудовым спорам: порядок образования, компетенция.
33. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС.
34. Обжалование и исполнение решений КТС.
35. Понятие и основание возникновения коллективных трудовых споров.
36. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

Компетенция: ПК-3, ПК -16.

Этап формирования компетенции: 2. Уметь

Средство оценивания: Решение тестовых заданий.

## **Комплект письменных тестовых заданий по дисциплине**

### **Трудовой договор считается заключенным**

А. с момента его подписания, а если трудовой договор не заключен в письменной форме, то с момента фактического приступления работника к работе с ведома или по поручению работодателя

Б. на усмотрение работодателя

В. с момента получения мотивированного мнения выборного представительного органа

Выберите номер правильного варианта ответа

### **Трудовые договоры могут заключаться**

А. на неопределенный срок, на определенный срок не более 5 лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иными федеральными законами

Б. относительно сроков заключения трудового договора в законодательстве нормоположения отсутствуют

Выберите номер правильного варианта ответа

### **Работа по совместительству**

А. работник имеет право заключить трудовые договоры о выполнении в свободное от работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство)

Б. с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату

Выберите номер правильного варианта ответа

**Срок предупреждения сторонами трудового договора о прекращении совмещения профессий (должностей)**

А. 10 рабочих дней

Б. 5 рабочих дней

В. 3 рабочих дня

Выберите номер правильного варианта ответа

### **Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор**

А. если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором

Б. законодательством не предусмотрена возможность аннулирования трудового договора

Выберите номер правильного варианта ответа

### **Выдача работнику копии документов, связанных с работой**

А. по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику, а при увольнении работника – в день увольнения

Б. по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее пяти рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику, а при увольнении работника – не позднее, чем на следующий день после увольнения

В. по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее десяти рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику, а при увольнении работника – в течение трех рабочих дней после увольнения

Выберите номер правильного варианта ответа

### **Назовите возраст полной трудовой правосубъектности работника**

А. 14 лет

Б. 15 лет

В. 16 лет

Выберите номер правильного варианта ответа

### **Отказ работодателем в приеме на работу работника**

А. может быть связан с местом жительства или возрастом работника

Б. может быть связан с имущественным, социальным или должностным положением работника

В. может быть связан с деловыми качествами работника

Выберите номер правильного варианта ответа

**Если работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя, а письменный договор не заключен, то работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее**

- А. 3 рабочих дней
- Б. 5 рабочих дней
- В. 7 рабочих дней

Выберите номер правильного варианта ответа

**Приказ о приеме работника на работу объявляется работнику работодателем под подпись**

- А. в семидневный срок
- Б. в пятидневный срок
- В. в трехдневный срок

Выберите номер правильного варианта ответа

**Если работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа не является подходящей для него, то он имеет право**

- А. предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня, расторгнуть трудовой договор по собственному желанию
- Б. не выйти на работу
- В. объявить забастовку

Выберите номер правильного варианта ответа

**Срок испытания не может превышать**

- А. тех месяцев, а для руководителей организаций, филиалов, представительств обособленных структурных подразделений, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев, а при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев – не более двух недель
- Б. одного года
- В. на усмотрение работодателя

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок перевода работника без его согласия**

- А. до одного месяца
- Б. до двух месяцев
- В. до одного года

Выберите номер правильного варианта ответа

**Об изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных для технологических условий труда работодатель обязан предупредить работника не позднее чем**

- А. за два месяца
- Б. за один месяц
- В. за две недели

Выберите номер правильного варианта ответа

**В случае приостановления действий на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору**

- А. если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, работодатель обязан
- Б. работник увольняется
- В. работник перемещается

Выберите номер правильного варианта ответа

**Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию**

- А. всегда
- Б. за исключением использования отпуска с последующим увольнением и приглашением в письменной форме на его место другого работника в порядке перевода от другого работодателя
- В. на усмотрение работодателя

Выберите номер правильного варианта ответа

**Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя**

- А. в период болезни работника или в период отпуска работника

Б. в период отсутствия работника на работе по неуважительной причине

Выберите номер правильного варианта ответа

**Днем увольнения работника считается**

- А. день получения трудовой книжки
- Б. день получения расчета по зарплате
- В. последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите ограничения сверхурочной работы**

- А. не более 4 часов в течение двух смен подряд и не более 120 часов в течение года
- Б. не более 2 часов в течение смены и не более 110 часов в течение года
- В. не более 4 часов в течение смены и не более 140 часов в течение года

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска**

- А. 24 рабочих дня
- Б. 28 рабочих дней
- В. 28 календарных дней

Выберите номер правильного варианта ответа

**При работе в режиме рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется**

- А. по соглашению сторон трудового договора, причем работодатель обеспечивает работнику суммированное количество рабочих часов в течение соответствующего учетного периода
- Б. По распоряжению работодателя с введением суммированного учета рабочего времени
- В. устанавливается нормативными актами российской Федерацией

Выберите номер правильного варианта ответа.

### **Коллективный договор принимается на срок**

А. не более трех лет и вступает в законную силу с момента подписания его сторонами коллективного договора или со дня, установленного коллективным договором

Б. не более шести лет и вступает в силу с момента уведомительной регистрации

В. не более девяти лет и вступает в законную силу с момента государственной регистрации в органах юстиции

Выберите номер правильного варианта ответа

### **Стороны социального партнерства имеют право продлевать коллективный договор на срок**

А. не более шести лет

Б. не более трех лет

В. не более одного года

Выберите номер правильного варианта ответа

### **Назовите формы самозащиты работника**

А. забастовка

Б. обращение в КТС и суд

В. отказ от выполнения работ в случае поручения работы, не обусловленной трудовым договором или возникновения угрозы жизни и здоровью работника

Выберите номер правильного варианта ответа

### **Назовите органы по разрешению индивидуальных трудовых споров**

А. КТС, суд

Б. примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж

Выберите номер правильного варианта ответа

### **Назовите органы по разрешению коллективных трудовых споров**

А. КТС, суд

Б. примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок рассмотрения трудового спора КТС**

- А. месяц
- Б. неделя
- В. десять дней

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок рассмотрения трудового спора судом**

- А. месяц
- Б. неделя
- В. десять дней

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите сроки исковой давности по трудовым спорам**

- А. три месяца – общий срок, один месяц - по искам об увольнении, один год – по взысканию работодателем с работника материального ущерба
- Б. три года
- В. три года – общий срок, три месяца – по искам о восстановлении на работе

Выберите номер правильного варианта ответа

**Имеются ли иски по трудовым спорам, когда сроки исковой давности не установлены**

- А. нет
- Б. об истребовании отпуска для его фактического использования, о возмещении ущерба, причиненного жизни и здоровью работника
- В. о взыскании заработной платы работнику

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок добровольного исполнения решения КТС работодателем**

- А. три дня
- Б. пять дней
- В. десять дней

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок предъявления работником судебному приставу-исполнителю удостоверения КТС**

- А. три месяца со дня его получения
- Б. шесть месяцев со дня его получения
- В. один год со дня его получения

Выберите номер правильного варианта ответа

**Как исполняется решение суда о восстановлении работника на работе**

- А. немедленно после его вынесения
- Б. немедленно после вступления решения суда в законную силу
- В. немедленно после провозглашения постановления кассационной инстанции

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок вступления решения суда в законную силу**

- А. семь дней
- Б. десять дней

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок вступления в законную силу решения КТС**

- А. семь дней
- Б. десять дней

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок ответа работодателем на письменные требования представительного органа работников**

- А. три рабочих дня со дня их получения
- Б. один месяц со дня его получения

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок ответа объединения работодателей на письменные требования объединениям профсоюзам**

- А. три рабочих дня со дня их получения
- Б. один месяц со дня их получения

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок работы примирительной комиссии**

- А. три рабочих дня
- Б. пять рабочих дней
- В. семь рабочих дней

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок работы посредника в разрешении коллективных трудовых спорах**

- А. три рабочих дня
- Б. пять рабочих дней
- В. семь рабочих дней

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок работы трудового арбитража**

- А. три рабочих дня
- Б. пять рабочих дней
- В. семь рабочих дней

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок формирования примирительных органов в коллективном трудовом споре**

- А. три рабочих дня
- Б. пять рабочих дней
- В. семь рабочих дней

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите момент начала коллективного трудового спора**

А. отклонение работодателем всех и части требований работников или не сообщение о своем решении в установленный законом срок, подписание протокола разногласий при заключении коллективного договора, отказ

работодателя приступить к коллективным переговорам в семидневный срок с момента получения письменного уведомления работников о заключении коллективного договора, отказ работодателя учесть мотивированное мнение выборного профсоюзного органа

- Б. объявления работниками работодателю о начале забастовки
- В. принятии решения о формировании примирительной комиссии

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок, в течение которого коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию**

- А. пять дней
- Б. семь дней
- В. десять дней

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок предупреждения работодателя о начале обычной забастовки**

- А. три календарные дня
- Б. семь календарных дней
- В. десять календарных дней

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок предупреждения работодателя о начале предупредительной забастовки**

- А. три рабочих дня
- Б. семь рабочих дней
- В. десять рабочих дней

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок предупреждения работодателя о возобновлении обычной забастовки, приостановленной по решению органа, возобновляющего забастовку**

- А. три рабочих дня
- Б. семь рабочих дней
- В. десять рабочих дней

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок приостановления (отложения) забастовки по решению суда**

- А. до двух месяцев
- Б. до тридцати дней
- В. до десяти дней

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите срок предупреждения работодателя о начале обычной забастовки**

- А. три календарных дня
- Б. семь календарных дней
- В. десять календарных дней

Выберите номер правильного варианта ответа

**Когда возникает право на предупредительную забастовку**

- А. если стороны не пришли к соглашению в течение пяти календарных дней работы примирительной комиссии
- Б. если работодатель уклоняется от создания примирительной комиссии
- В. если работодатель уклоняется от обеспечения минимума необходимых работ

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите случай, когда работники вправе объявить о начале обычной забастовки**

- А. работодатель уклоняется от создания примирительной комиссии
- Б. работодатель уклоняется от приглашения посредника
- В. работодатель уклоняется от создания трудового арбитража

Выберите номер правильного варианта ответа

**Назовите стороны коллективного трудового спора**

- А. работники (их представители) и работодатели (их представители)
- Б. работники (их представители), работодатели (их представители), органы государственной власти

Выберите номер правильного варианта ответа

**При прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден работодателем в письменной форме не позднее чем**

- А. за три календарных дня
- Б. за пять календарных дней
- В. за семь календарных дней

Выберите номер правильного варианта ответа

**При прекращении трудового договора в связи с сокращением или численностью работников работодатель обязан в письменной форме предупредить работника о предстоящем увольнении не позднее чем за**

- А. месяц
- Б. два месяца
- В. три месяца

Выберите номер правильного варианта ответа

**При прекращении трудового договора в связи с сменой собственника с руководителем организации, его заместителями главным бухгалтером выплачивается выходное пособие в размере**

- А. одномесячного заработка
- Б. двухнедельного заработка
- В. трехмесячного среднего заработка

Выберите номер правильного варианта ответа

**При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации выплачивается работнику выходное пособие в размере**

- А. одномесячного среднего заработка
- Б. двухнедельного среднего заработка
- В. трехмесячного среднего заработка

Выберите номер правильного варианта ответа

**При прекращении трудового договора в связи с призывом на военную службу выплачивается работнику выходное пособие в размере**

- А. одномесячного среднего заработка

- Б. двухнедельного среднего заработка
- В. трехмесячного среднего заработка

Выберите номер правильного варианта ответа

**28. Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться:**

- а) на определенный срок;
- б) на неопределенный срок;
- в) необходимость заключения подобного договора нормативно вообще никак не регламентирована.

**29. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:**

- а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- в) защита трудовых прав судом;
- г) самозащита работниками трудовых прав.

**30. Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями:**

- а) профсоюза;
- б) государства;
- в) работника.

**31. Государственные инспекторы труда инспектируют:**

- а) только государственные предприятия, учреждения и организации;
- б) только частные предприятия, учреждения и организации;
- в) все предприятия, учреждения и организации независимо от форм собственности.

**32. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:**

- а) в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в шестимесячный срок;
- в) в течение одного года;
- г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

**33. В какой срок комиссия по трудовым спорам должна рассмотреть индивидуальный трудовой договор:**

- а) в течении 7 дней;
- б) в течении 10 дней;
- в) в течении 14 дней;
- г) в месячный срок.

**34. Комиссия по трудовым спорам должна принимать свои решения:**

- а) открытым голосованием;
- б) тайным голосованием.

**35. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано:**

- а) в профсоюзной организации;
- б) в суде;
- в) в органах местного самоуправления.

**36. Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам, обратиться за защитой своих прав в суде:**

- а) нет;
- б) да;
- в) да, только после письменного уведомления об этом работодателя.

**37. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации:**

- а) в течении 1 месяца со дня обнаружения причиненного вреда;
- б) в течении 6 месяцев со дня обнаружения причиненного вреда;
- в) в течении 1 года со дня обнаружения причиненного вреда.

**38. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов:**

- а) нет;
- б) да;
- в) частично.

**39. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит исполнению:**

- а) через 3 дня;
- б) через 7 дней;
- в) немедленно.

**40. Забастовка – это:**

- а) коллективная неявка на работу;
- б) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора;
- в) отказ работников работать при невыплате заработной платы.

Компетенция: ПК-3, ПК -16.

Этап формирования компетенции: 3. Владеть

Средство оценивания: решение задач.

### **Комплект задач по дисциплине "Трудовой договор и трудовые споры"**

#### **Вариант 1.**

**Задача 1.** Столяр Пиголкин обратился в комиссию по трудовым спорам в ООО «Луч» в котором просил рассмотреть его трудовой спор с работодателем, оказавшимся предоставить ему отгул за работу в выходные дни. В своем заявлении Пиголкин писал, что если не дают отгул, то пусть оплатят работу в выходные дни в двойном размере. Однако комиссия по трудовым спорам решила трудовой спор в пользу работодателя, указав в своем решении, что по причинам производственного характера предоставить отгулы работодатель в настоящее время не может, эти отгулы будут работнику предоставлены через 1 месяц.

Сформулируйте правовую оценку решению КТС. В какой срок столяр Пиголкин может обратиться в суд?

**Задача 2.** Ректор Соликамского Государственного Педагогического Института, просматривая поступившую за неделю служебную почту обнаружил 4 заявления граждан о приеме на работу: на должность лаборанта, преподавателя кафедры социологии, председателя профкома, проректора по учебной работе.

Путем совершения каких организационно-правовых действий возможно занятие названных должностей? Сформулируйте нормативно-правовое обоснование.

Влияет ли способ возникновения индивидуального трудового правоотношения на подведомственность индивидуального трудового спора?

### **Вариант 2.**

**Задача 1.** Губернатор Пермского края, издал постановление об освобождении от должности начальника Управления внутренних дел области и о назначении на нее другого лица. Однако освобожденный начальник УВД не согласился с постановлением, заявив, что его назначил министр внутренних дел России и поэтому он будет продолжать исполнять обязанности начальника УВД до приказа министра о его освобождении.

Законны ли действия начальника УВД и губернатора Пермского края? Каким образом может быть решено дело?

**Задача 2.** По поручению начальника цеха ООО «Русь» токарь - росточник 6-го разряда Лохов (сдельная оплата труда) в течение месяца выполнял работу, тарифицируемую по 4-ому разряду. Заработную плату ему определяли по фактически выполняемой работе. Он потребовал оплатить межразрядную разницу, администрация ООО «Русь» отказала. На предприятии есть КТС.

Определите подведомственность спора. Решите дело.

### **Вариант 3.**

**Задача 1.** Иванов работает художником в конструкторском бюро ОАО «Прикамье». Работодатель заключил с Ивановым договор подряда. В ОАО «Прикамье» действует коллективный договор, заключенный между работодателем и работниками.

Распространяется ли действие коллективного договора на Иванова?

**Задача 2.** Правительство УР своим распоряжением уволило Главу муниципального образования «Воткинский район» по п.10 ст.81 ТК РФ. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Подведомственен ли данный иск суду?

Существуют ли особенности рассмотрения трудовых споров у этой категории наемных работников?

#### **Вариант 4.**

**Задача 1.** По объявлению о приеме на работу, прочитанному в газете «Удмуртская правда» в отдел кадров ОАО «Удмуртнефть» обратился Сидоров С.Ю. Ему было отказано в заключении трудового договора (хотя вакантные места на предприятии были) с формулировкой: «ваша фамилия господин Сидоров будет дискредитировать наше предприятия» - сказал Генеральный директор ОАО «Удмуртнефть».

Что такое дискриминация в сфере труда?

Что такое необоснованный отказ в заключении трудового договора? Имеет ли место он в данном случае?

Определите подведомственность данного спора.

**Задача 2.** Главный Военный Прокурор РФ Петров назначен на должность приказом Генерального прокурора РФ 20 декабря 2009г.

5 февраля 2010г. Совет Федерации своим Постановлением отозвал от занимаемой должности Петров за совершение аморального проступка, порочащего честь прокурорского работника.

В силу какого юридического основания возникло трудовое правоотношение у Главного Военного Прокурора РФ?

Является ли трудовой договор единственным правовым основанием для возникновения индивидуального трудового правоотношения между работником и работодателем с точки зрения действующего законодательства РФ.

Определите подведомственность данного трудового спора, учитывая, что Петров не согласен с решением Совета Федерации.

### **Вариант 5.**

**Задача 1.** Парамонов приказом директора Ижевского филиала акционерного банка «Золотой телец» Васильева от 01 сентября 2007 г. был принят на должность начальника кредитного отдела, о чем с ним был заключен письменный трудовой договор. 10 сентября 2007 г. в Ижевский филиал с проверкой приехал Председатель правления банка Ленский, который в ходе знакомства с коллективом сотрудников филиала узнал в Парамонове своего старого приятеля по кличке «Парамон», с которым вместе отбывал наказание за мошенничество пятнадцать лет назад в Бутырской тюрьме. Ленский приказал немедленно освободить помещение от Парамонова, опасаясь быть опознанным последним. На следующий день, когда Парамонов явился на работу, охрана в помещении банка его не допустила и передала ему трудовую книжку с зачеркнутой записью о приеме на работу и приказ Председателя правления Ленского об отмене приказа о приеме на работу Парамонова как изданного с превышением полномочий. Парамонов обратился в юридическую консультацию с просьбой о защите своих прав. Адвокат Варова направила адвокатский запрос в акционерный банк «Золотой теленок» с требованием о предоставлении объяснений относительно полномочий директора Ижевского филиала. Из ответа банка следовало, что филиал действует в качестве обособленного структурного филиала банка на основании Положения, в соответствии с которым филиал является работодателем для работников, принятых для работы в филиал. Филиал возглавляет директор, который вправе издавать приказы и распоряжения и действует на основании доверенности, однако в доверенности у директора отсутствует право на заключение трудовых договоров.

Возникли ли трудовые отношения между банком и Парамоновым? Вправе ли Парамонов требовать в судебном порядке

предоставления работы в соответствии с трудовым договором? Куда следует обратиться Парамонову для защиты его прав?

**Задача 2.** Данилко заключил 12 января 2000 г. с частным предпринимателем Уренговым трудовой договор, в соответствии с которым Данилко обязался на личном автомобиле «Газель» по заявкам Уренгоева развозить грузы по магазинам торговой группы «Акай». Одновременно на этом же автомобиле Данилко оказывал разовые услуги по заявкам граждан и организаций, помещая в периодической печати объявления. 22 июня 2007 г., развозя продукты по заявке частного предпринимателя Уренгоева, он попал в ДТП, в результате которого получил ранение и в течение двух месяцев находился на излечении. После выздоровления Данилко обратился к частному предпринимателю Уренгоеву с требованием об оплате периода временной нетрудоспособности и предъявил листки нетрудоспособности. Уренгоев от оплаты периода временной нетрудоспособности отказался, указав, что в совершении ДТП его вины нет и в связи с этим у него отсутствуют обязательства по оплате больничного листа. Данилко обратился к мировому судье с иском к ЧП Уренгоеву, указав в нем, что в соответствии со ст. 183 Трудового кодекса РФ работодатель обязан при временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности.

Разрешите спор.

### **Вариант 6.**

**Задача 1.** Несовершеннолетний Максимов (14 лет) заключил трудовой договор с региональным отделением всероссийской политической партии «Серп и Молот» о работе в качестве курьера на период избирательной компании. В соответствии с договором он должен был в вечернее время раскладывать по почтовым ящикам партийную газету «Сначала Серпом, а затем и Молотом!», а также разносить пакеты с партийными заданиями для партийных активистов. Мать Максимова, будучи заместителем руководителя

Удмуртского регионального отделения партии, дала согласие на заключение трудового договора.

Прокурор Октябрьского района г. Ижевска обратился в суд с иском о защите прав несовершеннолетнего, в которого просил суд признать незаконным трудовой договор, заключенный с несовершеннолетним Максимовым. Он указал, что вовлечение несовершеннолетних в партийную деятельность вредно влияет на нравственное воспитание несовершеннолетнего, труд, который он выполняет, является вредным и опасным, поскольку работать приходится на улице в любую погоду и в вечернее время. Отец ребенка, активист партии «Единорог», против работы своего сына в региональном отделении конкурирующей партии. Представитель партии «Серп и Молот» в суде пояснил, что работа курьера не относится к вредной и тяжелой, в партии состоят только высокоморальные члены, поскольку именно такие люди могут поддерживать идеи Серпа и Молота, кроме того, эта работа не препятствует учебе несовершеннолетнего в средней школе.

Разрешите спор.

**Задача 2.** Бедняков 12 июня 2007 г. заключил с Генеральным директором ОАО «Гранат» Белоцерковским трудовой договор, в соответствии с которым Бедняков обязался связаться со всеми акционерами согласно реестра акционеров, владеющих менее чем 2 % акций акционерного общества, и предлагать им продать акции Белоцерковскому. Договор был заключен сроком на два месяца. Размер вознаграждения был определен сторонами в размере 100 руб. за каждую купленную акцию и должен был выплачиваться акционерным обществом по истечении срока договора. 18 июня 2007 г. находившийся со своей знакомой на Канарских островах Белоцерковский погиб в результате нападения акулы. На внеочередном собрании акционеров, состоявшемся 18 июля 2007 г., Генеральным директором общества была избрана супруга Белоцерковского, с которой до своей кончины Белоцерковский находился в бракоразводном процессе. 12

августа Бедняков обратился к Белоцерковской с требованиями об оплате по трудовому договору. Новый Генеральный директор от оплаты работ отказалась. Бедняков обратился в суд с иском к акционерному обществу о взыскании задолженности по трудовому договору от 12 июня 2007 г. Акционерное общество иск не признало и обратилось со встречным иском о признании договора недействительным, поскольку сделка с заинтересованностью была заключена в нарушение порядка, предусмотренного законом об акционерных обществах.

Какое правоотношение (трудовое или гражданско-правовое) возникло в результате подписания сторонами договора 12 июня 2007 г.? Может ли трудовой договор быть признан недействительным? Имеет ли значение, что договор, заключенный между сторонами, был назван трудовым договором?

#### **Вариант 7.**

**Задача 1.** Серова поступила на работу в ООО «Трудный день» в качестве штукатура-маляра. С ней был заключен срочный трудовой договор сроком на 4 месяца. После истечения срока трудового договора с ней был заключен новый сроком на 3 месяца, затем еще один сроком на 5 месяцев. После истечения срока последнего Серова была уволена по п.2 ст. 77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Серова обратилась с исковым заявлением в суд.

Решите вопрос о правомерности заключения срочных трудовых договоров. Решите дело.

**Задача 2.** В феврале 2007 г. на общем собрании акционеров ОАО «Красный сабантуй» Пресняков был избран Генеральным директором Общества сроком на пять лет. В соответствии с Уставом Общества после избрания Генерального директора общим собранием акционеров с Генеральным директором Председателем Совета директоров должен быть заключен трудовой договор, условия которого утверждаются Советом директоров.

В течение трех месяцев Председатель Совета директоров Сидоров пытался согласовать условия трудового договора с Пресняковым. Пресняков настаивал на включении в трудовой договор условия о выплате ему ежегодного бонуса в размере 10 млн. руб. На своем заседании 5 мая 2007 г. Совет директоров единогласно проголосовал против утверждения условий трудового договора. В связи с тем, что условия трудового договора согласовать не удалось, Совет директоров в соответствии с Уставом Общества назначить исполняющего обязанности Генерального директора Общества до проведения очередного общего собрания акционеров.

Пресняков обратился в суд с иском об устранении препятствий в осуществлении своих трудовых обязанностей. В основании своих исковых требований он указал, что с февраля по май фактически осуществлял функции Генерального директора, эта должность является штатной, ему регулярно выплачивалась заработная плата. Таким образом, он был фактически допущен к выполнению трудовых обязанностей, с ним возникли трудовые отношения. Кроме того, избрание на должность и прекращение полномочий Генерального директора относится к компетенции общего собрания акционеров, а не Совета директоров. Акционерное общество иск не признало и в отзыве указало, что в соответствии с Уставом с генеральным директором должен быть заключен трудовой договор, а он заключен не был. Уставом предусмотрена возможность назначения временного исполняющего обязанности Генерального директора на срок до очередного собрания акционеров в случае, если должность Генерального директора не независимо от причин окажется вакантной. Трудовые отношения в силу ст. 16 ТК РФ возникают на основании трудового договора. Таким образом, до заключения трудового договора с Генеральным директором его должность является вакантной. Таким образом, совет директоров действовал в пределах своих полномочий.

Что является основанием возникновения трудовых правоотношений у руководителя акционерного общества и с какого момента

возникает трудовое правоотношение? Какого юридическое значение письменного трудового договора, заключаемого после избрания на должность? Разрешите спор.

### **Вариант 8.**

**Задача 1.** Перекатов работал главным врачом муниципального учреждения здравоохранения «Центральная районная больница Малопургинского района». В связи с задержкой выплаты заработной платы персоналу больницы он был дисквалифицирован Постановлением мирового судьи. В связи с дисквалификацией и отсутствием в больнице вакантных мест Приказом Главы Администрации Малопургинского района Нечуваева он был уволен со ссылкой на п. 8 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

Не согласившись с увольнением, Перекатов обратился в районный суд с иском о признании увольнения незаконным. В основании своих исковых требований он указал, что в соответствии с Уставом МУЗ «ЦРБ Малопургинского района» он был назначен на должность главного врача распоряжением Главы Администрации 29 декабря 2006 г. сроком на 5 лет. Главой Администрации с ним был заключен трудовой договор на этот же срок. Действительно, в июле 2007 г. он был дисквалифицирован. Однако в силу ч. 2 ст. 83 Трудового кодекса РФ до увольнения ему работодателем должны были быть предложены вакантные должности. Действительно, в МУЗ «ЦРБ» отсутствуют вакантные должности, однако трудовой договор был заключен им с Администрацией района. Таким образом, именно администрация района является для него работодателем. Уже более полугода в связи с уходом на пенсию предыдущего работника в администрации вакантна должность начальника отдела здравоохранения, выполнение работы по которой соответствует квалификации Перекатова.

Кто является сторонами в трудовом правоотношении главного врача МУЗ «ЦРБ»? Разрешите спор.

**Задача 2.** С согласия директора НИИ заведующий гаражом Григорьев пригласил 4 каменщиков для выполнения временной работы по кладке теплых боксов. Однако после завершения работы каменщики расчета не получили, так как бухгалтерия института отказалась им платить, считая, что Григорьев не вправе был принимать и увольнять работников. Рабочие предъявили иск о взыскании заработной платы непосредственно с Григорьева.

Определите стороны соответствующего трудового правоотношения. Решите спор.

### **Вариант 9.**

**Задача 1.** Старший прораб участка строительной организации допустил плотника Васильева и направил его документы в отдел кадров управления для оформления на работу. Инспектор отдела кадров выразила сомнение относительно правомерности зачисления Васильева, так как он являлся двоюродным братом старшего прораба. Главный инженер, временно исполнявший обязанности начальника строительного управления, отложил издание приказа о зачислении Васильева на работу до возвращения начальника.

Как только начальник строительного управления появился, Васильев потребовал от него издания приказа и выплаты заработной платы.

Решите данный спор.

**Задача 2.** Так как предприятие находилось на окраине города, генеральный директор принял решение о необходимости транспортировки своих работников на работу и обратно на служебном транспорте, для чего были приобретены 4 автомобиля марки «Газель». Одним из условий трудового договора с вновь принятыми водителями было условие о разделении рабочего дня на части. Впоследствии водители обратились в профсоюз предприятия за разъяснением правомерности установления им

режима рабочего времени с раздробленным рабочим днем. Подготовьте письменно ответ профсоюза.

**6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Компетенция: ПК-3, ПК -16.

Этап формирования компетенции: 1. Знать

Средство оценивания: Ответ на семинарском занятии, вопросы к зачету, экзамену

Методика оценивания: Ответ оценивается по четырехбалльной системе с выставлением оценки в журнал преподавателя, ответ на зачете оценивается как «зачтено» или «не зачтено», ответ на экзамене оценивается по четырехбалльной системе.

Методика оценивания ответа на семинарском занятии:

<b>Наименование оценки</b>	<b>Критерий</b>
«Отлично» (5)	Полнота, системной и прочность знаний содержания вопроса семинарского занятия
«Хорошо» (4)	Системные, но содержащие отдельные пробелы знания вопроса семинарского занятия
«Удовлетворительно» (3)	Частичные, несистемные содержащие значительные проблемы знания вопроса семинарского занятия
«Неудовлетворительно» (2)	Отсутствие знаний содержания вопроса на семинарском занятии

Методика оценивания ответа на экзамене:

<b>Наименование оценки</b>	<b>Критерий</b>
«Отлично» (5)	Полнота, системной и прочность знаний содержания экзаменационных вопросов
«Хорошо» (4)	Системные, но содержащие отдельные пробелы знания содержания экзаменационных вопросов
«Удовлетворительно» (3)	Частичные, несистемные знания экзаменационных вопросов, содержащие значительные пробелы
«Неудовлетворительно» (2)	Отсутствие знаний содержания

Компетенция: ПК-3, ПК -16.

Этап формирования компетенции: 2. Уметь

Средство оценивания: Решение тестовых заданий

Методика оценивания: Результаты тестирования оцениваются по четырехбалльной системе с выставлением оценки в журнал преподавателя.

Наименование оценки	Критерий
«Отлично» (5)	От 27 до 33 правильных ответов
«Хорошо» (4)	От 23 до 26 правильных ответов
«Удовлетворительно» (3)	От 18 до 22 правильных ответов
«Неудовлетворительно» (2)	Менее 18 правильных ответов

Компетенция: ПК-3, ПК -16.

Этап формирования компетенции: 3. Владеть

Средство оценивания: решение задач, выполнение заданий, составление различных правовых документов

Методика оценивая решения задач, выполнения заданий, составления различных правовых документов

Наименование оценки	Критерий
«Отлично» (5)	студент решил все рекомендованные задачи, правильно изложил все варианты их решения, аргументировал их, с обязательной ссылкой на нормы действующего законодательства.
«Хорошо» (4)	студент решил не менее 90% рекомендованных задач, правильно изложил все варианты решения, аргументировал их, с обязательной ссылкой на нормы действующего законодательства.
«Удовлетворительно» (3)	студент решил не менее 50% рекомендованных задач, правильно изложил все варианты их решения, аргументировал их, с обязательной ссылкой на нормы действующего законодательства.
«Неудовлетворительно» (2)	студент выполнил менее 50% задания, и/или неверно указал варианты решения.

## 7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: ИНФРА-М, 2007.

2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / А.М.Куренной, С.Ю. Головина и др.; Под ред. С.П. Маврина, В.А. Сафонова - 3-е изд., пересмотр. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2015.
3. Трудовое право России: Учебное пособие / Шувалова И.А. - 2-е изд. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2018.
4. Трудовой договор. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2006.
5. Трудовой договор: рекомендации по заключению. - М.: ИНФРА-М, 2009.
6. Трудовой договор: учебное пособие / Е.А. Степанова. - Ростов н/Д: Издательство ЮФУ, 2009.
7. Трудовые отношения и трудовые споры / Л.Н. Анисимов. - М.: Юстицинформ, 2008.
8. Трудовые споры в определениях Конституционного Суда РФ. - М.: ИНФРА-М, 2010.
9. Трудовые споры в определениях Конституционного суда РФ: Вып. 2. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012.
10. Индивидуальный трудовой спор: сроки обращения в суд: Судебная практика / Сост. А.В. Верховцев. - М.: ИНФРА-М, 2009.
11. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Научно-практическое пособие / А.М. Куренной. - М.: Юстицинформ, 2010.
12. Профилактика трудового спора с работником и действия в случае его возникновения: Учебно-практическое пособие / Лукаш Ю.А. - М.:Юстицинформ, 2015.

**8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

1. <http://www.akdi.ru/PRAVO/kodeks/zem.htm> - Сборник кодексов РФ
2. <http://www.consultant.ru/online/> - Интернет-версия программы КонсультантПлюс.
3. Информационный портал Государственной Думы:  
<http://www.ekonomiks.ru/gd/>;

4. Информационный сайт Совета Федерации:  
<http://www.council.gov.ru/zd/zd.htm>;
5. Информационный сайт Президента РФ: <http://www.kremlin.ru>;
6. Информационный сайт Правительства РФ:  
<http://www.government.ru/>;
7. Информационный сайт Верховного Суда РФ: <http://www.supcourt.ru>.
8. Интернет-проект Министерства образования и науки России.  
<http://www.usynovite.ru/>
9. Официальный сайт Российской газеты - <http://www.rg.ru/oficial/>

**9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

1. Электронная информационно-образовательная среда вуза <http://ksei.ru/eios/>
2. ЭБС Znanium.com <http://znanium.com/>
3. ЭБС Юрайт <https://www.biblio-online.ru/>
4. НЭБ Elibrary <https://elibrary.ru>
5. Библиотека КСЭИ <http://ksei.ru/lib/>
6. Справочная система Консультант Плюс (доступ в читальном зале библиотеки).
7. Лицензионные программы, установленные на компьютерах, доступных в учебном процессе:
  - Microsoft Office Word 2007
  - Microsoft Office Excel 2007
  - Microsoft Office Power Point 2007
  - Microsoft Office Access 2007
  - Adobe Reader
  - Google Chrome
  - Mozilla Firefox
  - Kaspersky Endpoint-Security 10

**10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

1. Аудитория с доской.
2. Видеопроектор, ПК, экран.

3. Мультимедийные материалы (электронные носители с картами, учебными фильмами, фото-видео документами).

**11. Входной контроль знаний (не менее 3-х вариантов тестовых заданий с не менее 10-тью вопросами)**

**Вариант №1**

<p>1. Срочный трудовой договор заключается на максимальный срок:          А. 1 год;          Б. 3 года;          В. 5 лет.</p>	<p>6. Назовите срок работы примирительной комиссии:          А. три рабочих дня          Б. пять рабочих дней          В. семь рабочих дней</p>
<p>2. Трудовой договор считается заключенным:          А. с момента его подписания, а если трудовой договор не заключен в письменной форме, то с момента фактического приступа работника к работе с ведома или по поручению работодателя          Б. на усмотрение работодателя          В. с момента получения мотивированного мнения выборного представительного органа</p>	<p>7. Отказ работодателем в приеме на работу работника:          А. может быть связан с местом жительства или возрастом работника;          Б. может быть связан с имущественным, социальным или должностным положением работника;          В. может быть связан с деловыми качествами работника.</p>
<p>3. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано:          А. в профсоюзной организации;          Б. в суде;          В. в органах местного самоуправления.</p>	<p>8. Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор:          А. если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором;          Б. законодательством не предусмотрена возможность аннулирования трудового договора.</p>
<p>4. Срок испытания при приеме на работу не может превышать:          А. 1 месяца;          Б. 2 месяца;          В. 3 месяца.</p>	<p>9. К существенным условиям трудового договора относят:          А. права и обязанности работника и работодателя;          Б. условие об испытании;          В. персональные льготы и доплаты.</p>
<p>5. Работодатель вправе</p>	<p>10. Назовите срок</p>

<p>аннулировать трудовой договор, если работник без уважительной причины не является на работу в течении:</p> <p>А. 1 дня;  Б. 2 дней;  В. определенного в трудовом договоре времени.</p>	<p>добровольного исполнения решения КТС работодателем:</p> <p>А. три дня  Б. пять дней  В. десять дней</p>
---	--

### Вариант №2

<p>1. В какой срок комиссия по трудовым спорам должна рассмотреть индивидуальный трудовой договор:</p> <p>А. в течении 7 дней;  Б. в течении 10 дней;  В. в течении 14 дней;  Г. в месячный срок.</p>	<p>6. Трудовое право, это:</p> <p>А. раздел науки;  Б. учебная дисциплина;  В. отрасль права.</p>
<p>2. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано:</p> <p>А. в профсоюзной организации;  Б. в суде;  В. в органах местного самоуправления.</p>	<p>7. Коллективный договор:</p> <p>А. правовой акт, регулирующий правовые отношения между работниками и работодателем;  Б. совместная договоренность рабочих и работодателя о правилах внутреннего трудового распорядка;  В. договор о согласовании разногласий между работниками и работодателем.</p>
<p>3. При прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден работодателем в письменной форме не позднее чем:</p> <p>А. за три календарных дня  Б. за пять календарных дней  В. за семь календарных дней</p>	<p>8. Назовите срок предупреждения работодателя о начале обычной забастовки:</p> <p>А. три календарные дня  Б. семь календарных дней  В. десять календарных дней</p>
<p>4. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:</p> <p>А. только на администрацию;  Б. только на временных рабочих;  В. на всех членов (субъектов)</p>	<p>9. Отказ работодателем в приеме на работу работника:</p> <p>А. может быть связан с местом жительства или возрастом работника;  Б. может быть связан с имущественным, социальным или должностным положением</p>

предприятия.	<p>работника;</p> <p>В. может быть связан с деловыми качествами работника.</p>
<p>5. Трудовой договор считается заключенным:</p> <p>А. с момента его подписания, а если трудовой договор не заключен в письменной форме, то с момента фактического приступления работника к работе с ведома или по поручению работодателя</p> <p>Б. на усмотрение работодателя</p> <p>В. с момента получения мотивированного мнения выборного представительного органа</p>	<p>10. Если работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа не является подходящей для него, то он имеет право:</p> <p>А. предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня, расторгнуть трудовой договор по собственному желанию</p> <p>Б. не выйти на работу</p> <p>В. объявить забастовку</p>

### Вариант №3

<p>1. Если работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа не является подходящей для него, то он имеет право:</p> <p>А. предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня, расторгнуть трудовой договор по собственному желанию</p> <p>Б. не выйти на работу</p> <p>В. объявить забастовку</p>	<p>6. Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор:</p> <p>А. если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором</p> <p>Б. законодательством не предусмотрена возможность аннулирования трудового договора</p>
<p>2. При прекращении трудового договора в связи с сокращением или численностью работников работодатель обязан в письменной форме предупредить работника о предстоящем увольнении не позднее чем за:</p> <p>А. месяц;</p> <p>Б. два месяца;</p> <p>В. три месяца;</p>	<p>7. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано:</p> <p>А. в профсоюзной организации;</p> <p>Б. в суде;</p> <p>В. в органах местного самоуправления.</p>
<p>3. Работники имеют права расторгнуть трудовой договор по собственному желанию,</p>	<p>8. Отказ работодателем в приеме на работу работника:</p> <p>А. может быть связан с местом жительства или возрастом работника</p>

<p>предупредив об этом работодателя не позднее, чем за:</p> <p>А. 1 неделю;</p> <p>Б. 2 недели;</p> <p>В. 2 месяца.</p>	<p>Б. может быть связан с имущественным, социальным или должностным положением работника</p> <p>В. может быть связан с деловыми качествами работника</p>
<p>4. Назовите срок предупреждения работодателя о начале обычной забастовки:</p> <p>А. три календарные дня</p> <p>Б. семь календарных дней</p> <p>В. десять календарных дней</p>	<p>9. Если в ходе переговоров между сторонами возникнут разногласия, то:</p> <p>А. составляется протокол разногласий;</p> <p>Б. обращаются в трудовой арбитраж;</p> <p>В. создается примирительная комиссия.</p>
<p>5. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:</p> <p>А. только на администрацию;</p> <p>Б. только на временных рабочих;</p> <p>В. на всех членов (субъектов) предприятия.</p>	<p>10. Трудовой договор считается заключенным:</p> <p>А. с момента его подписания, а если трудовой договор не заключен в письменной форме, то с момента фактического приступления работника к работе с ведома или по поручению работодателя</p> <p>Б. на усмотрение работодателя</p> <p>В. с момента получения мотивированного мнения выборного представительного органа</p>

**Ключи:**

Вариант №1: В; А; Б; В; В; А; В; А; А; А.

Вариант №2: В; А; Б; В; В; А; В; А; А; А.

Вариант №3: А; В; Б; А; В; А; Б; В; В; А.

**12. Проверка остаточных знаний (не менее 5-ти вариантов тестовых заданий с не менее 10-тью вопросами)**

Контроль наличия у обучающихся сформированных результатов обучения (знаний, умений и навыков) по настоящей дисциплине может быть проведен через 6-8 месяцев после завершения ее изучения. Данный контроль позволяет получить независимую оценку качества подготовки обучающихся. Формы контроля – компьютерное тестирование. Приведенный ниже материал внесен в соответствующее программное средство.

**Вариант №1**

1. В какой срок комиссия по	6. Трудовое право, это:
-----------------------------	-------------------------

<p>трудовым спорам должна рассмотреть индивидуальный трудовой договор:</p> <p>А. в течении 7 дней;  Б. в течении 10 дней;  В. в течении 14 дней;  Г. в месячный срок.</p>	<p>А. раздел науки;  Б. учебная дисциплина;  В. отрасль права.</p>
<p>2. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано:</p> <p>А. в профсоюзной организации;  Б. в суде;  В. в органах местного самоуправления.</p>	<p>7. Коллективный договор:</p> <p>А. правовой акт, регулирующий правовые отношения между работниками и работодателем;  Б. совместная договоренность рабочих и работодателя о правилах внутреннего трудового распорядка;  В. договор о согласовании разногласий между работниками и работодателем.</p>
<p>3. При прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден работодателем в письменной форме не позднее чем:</p> <p>А. за три календарных дня  Б. за пять календарных дней  В. за семь календарных дней</p>	<p>8. Назовите срок предупреждения работодателя о начале обычной забастовки:</p> <p>А. три календарные дня  Б. семь календарных дней  В. десять календарных дней</p>
<p>4. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:</p> <p>А. только на администрацию;  Б. только на временных рабочих;  В. на всех членов (субъектов) предприятия.</p>	<p>9. Отказ работодателем в приеме на работу работника:</p> <p>А. может быть связан с местом жительства или возрастом работника;  Б. может быть связан с имущественным, социальным или должностным положением работника;  В. может быть связан с деловыми качествами работника.</p>
<p>5. Трудовой договор считается заключенным:</p> <p>А. с момента его подписания, а если трудовой договор не заключен в</p>	<p>10. Если работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа не является подходящей для него, то он</p>

<p>письменной форме, то с момента фактического приступления работника к работе с ведома или по поручению работодателя</p> <p>Б. на усмотрение работодателя</p> <p>В. с момента получения мотивированного мнения выборного представительного органа</p>	<p>имеет право:</p> <p>А. предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня, расторгнуть трудовой договор по собственному желанию</p> <p>Б. не выйти на работу</p> <p>В. объявить забастовку</p>
--	---

**Вариант №2**

<p>1. Назовите срок работы примирительной комиссии:</p> <p>А. три рабочих дня</p> <p>Б. пять рабочих дней</p> <p>В. семь рабочих дней</p>	<p>6. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:</p> <p>А. в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;</p> <p>Б. в шестимесячный срок;</p> <p>В. в течение одного года;</p> <p>Г. в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;</p>
<p>2. Днем увольнения работника считается:</p> <p>А. день получения трудовой книжки</p> <p>Б. день получения расчета по зарплате</p> <p>В. последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы</p>	<p>7. Назовите срок добровольного исполнения решения КТС работодателем:</p> <p>А. три дня</p> <p>Б. пять дней</p> <p>В. десять дней</p>
<p>3. Если работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа не является подходящей для него, то он имеет право:</p> <p>А. предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня, расторгнуть трудовой договор по собственному желанию</p> <p>Б. не выйти на работу</p> <p>В. объявить забастовку</p>	<p>8. Если в ходе переговоров между сторонами возникнут разногласия, то:</p> <p>А. составляется протокол разногласий;</p> <p>Б. обращаются в трудовой арбитраж;</p> <p>В. создается примирительная комиссия.</p>

<p>4. Назовите срок предупреждения работодателя о начале обычной забастовки:</p> <p>А. три календарных дня Б. семь календарных дней В. десять календарных дней</p>	<p>9. Назовите продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска:</p> <p>А. 24 рабочих дня; Б. 28 рабочих дней; В. 28 календарных дней.</p>
<p>5. Трудовой договор считается заключенным:</p> <p>А. с момента его подписания, а если трудовой договор не заключен в письменной форме, то с момента фактического приступа работника к работе с ведома или по поручению работодателя</p> <p>Б. на усмотрение работодателя</p> <p>В. с момента получения мотивированного мнения выборного представительного органа</p>	<p>10. Отказ работодателем в приеме на работу работника:</p> <p>А. может быть связан с местом жительства или возрастом работника</p> <p>Б. может быть связан с имущественным, социальным или должностным положением работника</p> <p>В. может быть связан с деловыми качествами работника</p>

### Вариант №3

<p>1. Назовите срок добровольного исполнения решения КТС работодателем:</p> <p>А. три дня Б. пять дней В. десять дней</p>	<p>6. Если работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа не является подходящей для него, то он имеет право:</p> <p>А. предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня, расторгнуть трудовой договор по собственному желанию</p> <p>Б. не выйти на работу</p> <p>В. объявить забастовку</p>
<p>2. При прекращении трудового договора в связи с сокращением или численностью работников работодатель обязан в письменной форме предупредить работника о предстоящем увольнении не позднее чем за:</p> <p>А. месяц Б. два месяца В. три месяца</p>	<p>7. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в:</p> <p>А. в течении недели после увольнения;</p> <p>Б. в день увольнения;</p> <p>В. в день поступления работника на новую работу.</p>

<p>3. Назовите срок работы примирительной комиссии:</p> <p>А. три рабочих дня  Б. пять рабочих дней  В. семь рабочих дней</p>	<p>8. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:</p> <p>А. не позднее, чем за три дня в устной форме;  Б. не имеет права;  В. в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки.</p>
<p>4. Назовите срок предупреждения работодателя о начале обычной забастовки:</p> <p>А. три календарных дня;  Б. семь календарных дней;  В. десять календарных дней.</p>	<p>9. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано:</p> <p>А. в профсоюзной организации;  Б. в суде;  В. в органах местного самоуправления.</p>
<p>5. При прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден работодателем в письменной форме не позднее чем:</p> <p>А. за три календарных дня;  Б. за пять календарных дней;  В. за семь календарных дней;</p>	<p>10. Днем увольнения работника считается:</p> <p>А. день получения трудовой книжки;  Б. день получения расчета по зарплате  В. последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы.</p>

#### Вариант №4

<p>1. Срочный трудовой договор заключается на максимальный срок:</p> <p>А. 1 год;  Б. 3 года;  В. 5 лет.</p>	<p>6. Назовите срок работы примирительной комиссии:</p> <p>А. три рабочих дня  Б. пять рабочих дней  В. семь рабочих дней</p>
<p>2. Трудовой договор считается заключенным:</p> <p>А. с момента его подписания, а если трудовой договор не заключен в письменной форме, то с момента</p>	<p>7. Отказ работодателем в приеме на работу работника:</p> <p>А. может быть связан с местом жительства или возрастом работника;  Б. может быть связан с</p>

<p>фактического приступления работника к работе с ведома или по поручению работодателя  Б. на усмотрение работодателя  В. с момента получения мотивированного мнения выборного представительного органа</p>	<p>имущественным, социальным или должностным положением работника;  В. может быть связан с деловыми качествами работника.</p>
<p>3. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано:  А. в профсоюзной организации;  Б. в суде;  В. в органах местного самоуправления.</p>	<p>8. Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор:  А. если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором;  Б. законодательством не предусмотрена возможность аннулирования трудового договора.</p>
<p>4. Срок испытания при приеме на работу не может превышать:  А. 1 месяца;  Б. 2 месяца;  В. 3 месяца.</p>	<p>9. К существенным условиям трудового договора относят:  А. права и обязанности работника и работодателя;  Б. условие об испытании;  В. персональные льготы и доплаты.</p>
<p>5. Работодатель вправе аннулировать трудовой договор, если работник без уважительной причины не является на работу в течении:  А. 1 дня;  Б. 2 дней;  В. определенного в трудовом договоре времени.</p>	<p>10. Назовите срок добровольного исполнения решения КТС работодателем:  А. три дня  Б. пять дней  В. десять дней</p>

### Вариант №5

<p>1. Если работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа не является подходящей для него, то он имеет право:  А. предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня, расторгнуть трудовой договор по собственному желанию  Б. не выйти на работу</p>	<p>6. Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор:  А. если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором  Б. законодательством не предусмотрена возможность аннулирования трудового договора</p>
---	--

<p>В. объявить забастовку</p>	
<p>2. При прекращении трудового договора в связи с сокращением или численностью работников работодатель обязан в письменной форме предупредить работника о предстоящем увольнении не позднее чем за:</p> <p>А. месяц;  Б. два месяца;  В. три месяца;</p>	<p>7. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано:</p> <p>А. в профсоюзной организации;  Б. в суде;  В. в органах местного самоуправления.</p>
<p>3. Работники имеют права расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя не позднее, чем за:</p> <p>А. 1 неделю;  Б. 2 недели;  В. 2 месяца.</p>	<p>8. Отказ работодателем в приеме на работу работника:</p> <p>А. может быть связан с местом жительства или возрастом работника  Б. может быть связан с имущественным, социальным или должностным положением работника  В. может быть связан с деловыми качествами работника</p>
<p>4. Назовите срок предупреждения работодателя о начале обычной забастовки:</p> <p>А. три календарные дня  Б. семь календарных дней  В. десять календарных дней</p>	<p>9. Если в ходе переговоров между сторонами возникнут разногласия, то:</p> <p>А. составляется протокол разногласий;  Б. обращаются в трудовой арбитраж;  В. создается примирительная комиссия.</p>
<p>5. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:</p> <p>А. только на администрацию;  Б. только на временных рабочих;  В. на всех членов (субъектов) предприятия.</p>	<p>10. Трудовой договор считается заключенным:</p> <p>А. с момента его подписания, а если трудовой договор не заключен в письменной форме, то с момента фактического приступления работника к работе с ведома или по поручению работодателя  Б. на усмотрение работодателя  В. с момента получения мотивированного мнения выборного представительного органа</p>

**Ключи:**

Вариант №1: Б; Б; А; В; А; В; А; В; В; А.

Вариант №2: А; В; А; А; А; А; А; В; В; В.

Вариант №3: А; В; А; А; А; А; Б; В; Б; В.

Вариант №4: В; А; Б; В; В; А; В; А; А; А.

Вариант №5: А; В; Б; А; В; А; Б; В; В; А.