

**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра *Гуманитарных дисциплин*



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УВР
П.Ф.Зубаилова
«*29*» *мая* 2023 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

*По дисциплине Б1.В.09
«Особенности правового регулирования труда педагогических работников»*

Направление подготовки

44.03.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль) программы бакалавриата:

«Право»

Квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

Заочная

Дербент

2023

Организация-разработчик: Частное образовательное учреждение высшего образования «Социально-педагогический институт» (ЧОУ ВО «СПИ»)

Разработчик:

к.ф.н., ст.преп. кафедры Гд Гасанова Н.А.
(занимаемая должность) (степ., инициалы, фамилия)

Одобрено на заседании кафедры

гуманитарных дисциплин

26 мая 2023 г., протокол № 11

Зав. кафедрой к.ф.н., доцент Ашимова А.Ф.

АННОТАЦИЯ

Фонд оценочных средств составлен на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **44.03.01 Педагогическое образование**.

ФОС предназначен для текущего и промежуточного контроля знаний студентов, обучающихся направленность (профиль) программы бакалавриата: «Право».

ФОС состоит из:

1. Перечень компетенций (или их индикаторов) с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
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;
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

С фондом оценочных средств можно ознакомиться на сайте ЧОУ ВО «Социально-педагогический институт» www.spi-vuz.ru

Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся.

1. Перечень компетенций (или их индикаторов) с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

ПК-1.1 - Демонстрирует знания истории, теории, закономерностей и принципов построения и функционирования образовательных систем основного общего, среднего общего образования, роли и места системы основного общего, среднего общего образования в жизни личности и общества.

ПК-3.3 - Разрабатывает совместно с другими специалистами и реализовывает совместно с родителями индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся.

ПК-4.1. - Разрабатывает индивидуально ориентированные учебные материалы по предмету Право с учетом индивидуальных особенностей обучающихся, их особых образовательных потребностей.

№	Разделы	Контролируемые компетенции (или их индикаторы)	Оценочные средства
1	Общие особенности правового регулирования труда педагогических работников. Особенности заключения трудового договора с педагогическими работниками	ПК-1.1; ПК-3.3; ПК-4.1	Защита реферата Устный и письменный опрос Кейс-задачи Тестирование
2	Особенности правового регулирования рабочего времени педагогических работников.	ПК-1.1; ПК-3.3; ПК-4.1	Защита реферата Устный и письменный опрос Кейс-задачи Тестирование
3	Особенности правового регулирования времени отдыха педагогических работников.	ПК-1.1; ПК-3.3; ПК-4.1	Защита реферата Устный и письменный опрос Кейс-задачи Тестирование
4	Особенности правового регулирования аттестации педагогических работников.	ПК-1.1; ПК-3.3; ПК-4.1	Защита реферата Устный и письменный опрос Кейс-задачи Тестирование
5	Особенности правового регулирования оплаты труда педагогических работников.	ПК-1.1; ПК-3.3; ПК-4.1	Защита реферата Устный и письменный опрос Кейс-задачи Тестирование
6	Особенности прекращения трудовых договоров с педагогическими работниками.	ПК-1.1; ПК-3.3; ПК-4.1	Защита реферата Устный и письменный опрос Кейс-задачи Тестирование

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

№	Аббревиатура компетенции	Поведенческий индикатор	Оценочные средства
	ПК-1.1; ПК-3.3; ПК-4.1	<p>Уровень знаний основы российского законодательства; содержание конституционных норм; основные международные правовые акты; содержание конституционных и международных норм и практику их применения; положения российского законодательства; содержание международных принципов и международных договоров; практику применения норм действующего российского законодательства</p> <p>Уровень умений найти требуемую правовую норму для регулирования правовых отношений; соблюдать предписания норм права; правильно применить требуемую правовую норму для регулирования конкретного правоотношения</p> <p>Уровень навыков навыками работы с нормативными правовыми актами, включая общепризнанные принципы и нормы международных договоров; навыками работы с нормативными правовыми актами, материалами правоприменения; навыками соблюдения законодательства Российской Федерации</p>	<p>Доклад, презентации, эссе, контрольная работа, решение задач, тестирование, ситуационные задачи</p>

Описание шкалы оценивания

На экзамен

№	Оценка	Требования к знаниям
---	--------	----------------------

1	«отлично»	(«компетенции освоены полностью»)
2	«хорошо»	(«компетенции в основном освоены»)
3	«удовлетворительно»	(«компетенции освоены частично»)
4	«неудовлетворительно»	(«компетенции не освоены»)

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.

Примерные темы рефератов по дисциплине

1. Прием на работу педагогических работников. Особенности применение профессиональных стандартов при приеме на работу педагогических работников
2. Прием на работу педагогических работников. Запрет на занятие педагогической деятельностью для отдельных категорий граждан.
3. Особенности содержания трудового договора с педагогическими работниками.
4. Особенности выполнения педагогическими работниками работы по совместительству.
5. Вопросы установления сокращенной продолжительности рабочего времени педагогических работников.
6. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников.
7. Особенности установления режима рабочего времени педагогических работников.
8. Действующие формы учета рабочего времени педагогических работников.
9. Предоставление педагогическим работникам выходных дней.
10. Правовое регулирование предоставления педагогическим работникам перерывов в течение рабочего дня (смены).
11. Предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам.
12. Длительный отпуск педагогических работников.
13. Виды аттестации педагогических работников.
14. Аттестация для подтверждения соответствия работников занимаемым должностям.
15. Аттестация педагогических работников для установления квалификационной категории.
16. Порядок проведения аттестации для подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям.
17. Порядок проведения аттестации педагогических работников для установления квалификационной категории.
18. Особенности системы оплаты труда в образовательных учреждениях.
19. Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных общеобразовательных учреждений.
20. Особенности применения общих оснований прекращения трудового договора с педагогическими работниками.

Кейс-задачи по дисциплине

Задача 1.

Педагогический работник уволена из федерального государственного учреждения по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Запись о ликвидации образовательного учреждения была внесена в ЕГРЮЛ.

Спустя непродолжительное время все имущество федерального государственного учреждения его собственником - государством было передано вновь созданному государственному учреждению, задачи, функции и структура которого аналогичны тем, что были у ликвидированной организации. При этом форма собственности не

изменилась, а имело место переподчинение учреждения государственным органам исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Вопрос: Правомерно ли увольнение в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), если имущество, права и обязанности прежнего работодателя перешли к новой организации?

Задача 2.

Педагогический работник была предупреждена об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за три месяца, и в этот же день с ее согласия трудовые отношения с ней были прекращены в соответствии с ч. 3 ст. 180 ТК РФ. Работнице была выплачена дополнительная компенсация в размере среднего месячного заработка только за два месяца. Правомерен ли отказ в выплате дополнительной компенсации (ч. 3 ст. 180 ТК РФ) за период, превышающий двухмесячный срок предупреждения, если работник предупрежден об увольнении в связи с ликвидацией организации или сокращением численности (штата) более чем за два месяца и с его согласия уволен до истечения этого срока?

Задача 3. Педагогическому работнику при сокращении численности была предложена должность, которую она не могла занять из-за отсутствия необходимой квалификации. У работодателя в той же местности было еще шесть филиалов, однако он предлагал работу только в том филиале, где происходило сокращение численности. Работница была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Вопрос: Правомерно ли увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если при сокращении штата филиала работнику не была предложена работа в головном офисе или другом филиале, находящемся в той же местности?

Задача 4. На момент увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работница образовательного учреждения была беременна, о чем работодателя не уведомила. После увольнения работница обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Вопрос: Правомерно ли увольнение в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), если на момент увольнения работница была беременна, о чем работодателю не было известно?

Задача 5. Работодатель уведомил педагогического работника о предстоящем сокращении штата и предложил ей имеющиеся вакансии. Однако работнице не было предложено 0,5 штатной единицы по вакантной должности. Работница была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности (штата) работников.

Вопрос: правомерно ли увольнение работника в связи с сокращением численности или штата, если ему не был предложен перевод на неполную штатную единицу по вакантной должности?

Задача 6. С педагогическим работником был заключен срочный трудовой договор на период отсутствия основного работника. Впоследствии он, не выходя на работу, уволился по собственному желанию. Работница была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вопрос: Правомерно ли увольнение в связи с истечением срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если событие, с которым связано прекращение трудового договора, не наступило?

Задача 7. С педагогическим работником несколько раз подряд заключались трудовые договоры на короткий срок для выполнения одной и той же трудовой функции. Работник уволен по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора.

Вопрос: Правомерно ли увольнение в связи с истечением срока трудового договора

(п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если он заключался неоднократно для выполнения постоянной работы?

Задача 8. Педагогический работник была уволена по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). На момент подписания соглашения и расторжения трудового договора была беременна, о чем узнала после увольнения. Обратилась к работодателю с просьбой аннулировать соглашение и восстановить на работе, в чем ей было отказано.

Вопрос: Правомерно ли увольнение по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если сотрудница отказывается от увольнения в связи с тем, что после подписания соглашения узнала о своей беременности?

Задача 9. Между педагогическим работником и работодателем было заключено соглашение о расторжении трудового договора. Позже работник написал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию. Работник уволен по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Вопрос: Правомерно ли увольнение по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если после заключения соглашения работник подал заявление об увольнении по собственному желанию, в котором указана та же дата?

Задача 10. Соглашением о расторжении трудового договора была предусмотрена выплата денежной компенсации. Педагогический работник был уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, однако работодатель указанную выплату не произвел.

Вопрос: Правомерно ли увольнение по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если согласованное выходное пособие (денежная компенсация) не было выплачено работнику?

Задача 11. Решением арбитражного суда работодатель признан банкротом, в отношении него открыто конкурсное производство. Дополнительными соглашениями к трудовым договорам и соглашениями об их расторжении была предусмотрена выплата работникам денежной компенсации в размере 50 процентов от трех месячных окладов при увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работники уволены по указанному основанию, компенсация не выплачена.

Вопрос: Правомерен ли отказ работодателя в выплате согласованного выходного пособия (денежной компенсации), если при подписании соглашения о расторжении договора работник и (или) работодатель злоупотребили правом?

Задача 12. Соглашение о расторжении трудового договора содержало условие о выплате работнику денежной компенсации после сдачи им принадлежащего работодателю имущества (в том числе электронных документов и идентификационных данных программного обеспечения). При увольнении работник передал имущество и документы, за исключением логинов, паролей к программному обеспечению. Работодатель выплату не произвел.

Вопрос: Правомерен ли отказ работодателя в согласованной денежной выплате (компенсации, выходном пособии) при увольнении по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) в связи с тем, что работник не выполнил ряд условий соглашения?

Задача 13. В соответствии с соглашением о расторжении трудового договора работнику причиталась денежная компенсация, которая подлежала выплате в течение трех месяцев с момента увольнения. Работник был уволен по соглашению сторон, однако указанная выплата не была произведена.

Вопрос: Правомерна ли выплата предусмотренной соглашением о расторжении трудового договора денежной компенсации не в день увольнения, а в иной срок, согласованный сторонами?

Задача 14. Педагогический работник в заявлении об увольнении по собственному желанию не указал дату увольнения. Трудовой договор расторгнут до истечения двух недель с момента предупреждения.

Вопрос: Правомерно ли увольнение по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) до истечения двух недель, если в заявлении не указана дата увольнения?

Задача 15. В заявлениях об увольнении по собственному желанию педагогические работники просили уволить их в выходной день. Работодатель произвел увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК в первый рабочий день после выходного. В день увольнения работники заявления не отзывали, к работе не приступили.

Вопрос: Правомерно ли увольнение по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) не в указанный в заявлении работника выходной день, а в ближайший следующий за ним рабочий день?

Задача 16. Педагогический работник написала заявление об увольнении по собственному желанию, однако затем направила отзыв своего заявления об увольнении. Работодатель отказал работнице, мотивировав это тем, что на ее место уже приглашен другой сотрудник, перевод которого из другой организации со всеми согласован. Был издан приказ об увольнении работницы по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вопрос: Правомерно ли увольнение работника по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если он отзывал свое заявление, но на его место уже приглашен в порядке перевода другой работник, который еще не уволен?

Задача 17. Трудовой договор, содержащий условие об испытании на срок три месяца, был подписан позже, чем работница приступила к исполнению трудовых обязанностей. С приказом о приеме на работу она ознакомлена не была. В заявлении о приеме на работу не указывала, что просит принять ее на работу с испытательным сроком. Работодатель уволил ее по ч. 1 ст. 71 ТК РФ.

Вопрос: Правомерно ли увольнение по результатам испытания (ч. 1 ст. 71 ТК РФ), если работник был допущен к работе, а трудовой договор, содержащий условие об испытании, был заключен позднее?

Задача 18. В объявлении о вакансии, размещенном на интернет-сайте, были указаны требования к кандидату, перечень должностных обязанностей, условия работы. Работница выразила согласие на замещение предложенной вакансии и была принята на работу с испытательным сроком три месяца. Работодатель уведомил ее о предстоящем увольнении в связи с неудовлетворительными результатами испытания. Впоследствии работница была уволена по ч. 1 ст. 71 ТК РФ.

Вопрос: Правомерно ли увольнение по результатам испытания (ч. 1 ст. 71 ТК РФ), если работник был ознакомлен с должностными обязанностями через объявление о вакансии, размещенной на интернет-сайте?

Задача 19. Педагогический работник был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. На день увольнения работника имелась вакантная на время отпуска основного работника по уходу за ребенком должность, работу по которой работник мог бы выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья. Однако данная

вакансия работнику не предлагалась, вопрос о возможности работы в этой должности с ним не обсуждался.

Вопрос: правомерно ли увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если сокращаемому работнику не была предложена работа на время отсутствия основного работника?

Задача 20. Педагогический работник совершила прогул. Назначенные на этот день занятия она провела ранее. Уволена по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В образовательном учреждении проработала длительное время, к дисциплинарной ответственности ранее никогда не привлекалась, имеет высшую квалификационную категорию, характеризовалась всегда исключительно положительно. После увольнения работница обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. По мнению работницы при применении дисциплинарного взыскания работодатель не учел тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Вопрос: Какое решение по жалобе следует принять суду?

Задача 21. Образовательная организация обратилось в суд с иском к К. о взыскании излишне выплаченной денежной суммы в форме заработной платы в результате произошедшей счетной ошибки, указав в обоснование заявленных требований, что ответчик ранее работал в образовательной организации. В период работы ответчику была излишне (повторно) перечислена денежная сумма в виде заработной платы. Главным бухгалтером организации была обнаружена указанная счетная ошибка, произошедшая из-за сбоя в бухгалтерской программе.

Вопрос: Какое решение следует вынести суду? Являются ли технические ошибки, совершенные по вине работодателя, счетными ошибками?

Задача 22. На работодателя (образовательная организация) по вине работника был наложен административный штраф за правонарушение, ставшее результатом неправомерных действий педагогического работника. Работодатель обратился в суд с иском к работнику о взыскании суммы уплаченного административного штрафа.

Вопрос: Какое решение следует вынести суду? Вправе ли работодатель привлечь работника к материальной ответственности за ущерб, возникший в результате уплаты работодателем штрафа, который был наложен на него по вине работника?

Примерные кейс-задачи

Кейс 1.

При заключении трудового договора с педагогическим работником работодатель указал наименование должности работника не в соответствии с квалификационным справочником.

! Обязательно ли указывать наименование должности в соответствии с квалификационным справочником?

Имеются ли в данном случае основания для привлечения работодателя к административной ответственности?

Могут ли у работника в подобной ситуации возникнуть проблемы при получении соответствующих льгот и компенсаций?

Кейс 2.

Администрация школы отказала в приеме на работу лицу, претендующему на должность педагогического работника, в связи с отсутствием у него профилактических прививок.

! Вправе ли администрация школы, института отказать в приеме на работу лицу, претендующему на должность педагогического работника, в связи с отсутствием у него профилактических прививок?

Какими нормативно-правовыми актами установлено, что лицо, принимаемое на должность педагогического работника, должно проходить вакцинацию в обязательном порядке?

Кейс 3.

Ч. обратилась в суд с иском к учреждению высшего профессионального образования (далее - УВПО) о признании незаконными приказов о временном отстранении от работы, допущении

к работе, взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула. В обоснование заявленных исковых требований Ч. указала, что замещала должность исполняющего обязанности доцента, заведующего кафедрой филиала УВПО(работодатель).

Приказами работодателя она была временно отстранена от работы по представлению следователя, вынесенному по расследуемому в отношении ее уголовному делу, на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы.

По мнению Ч. представление следователя по уголовному делу не является основанием для отстранения работника от работы, поскольку согласно ст. 114 УПК РФ только суд может вынести постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от работы и направить его по месту работы.

! Вправе ли работодатель не допускать к работе педагогического работника, если от правоохранительных органов получены сведения о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, в том числе за умышленные преступления категорий, не названных в абз. 3, 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ?

Кейс 4.

Педагогический работник обратился в инспекцию труда с жалобой на работодателя. В жалобе работник указал, что работодатель нарушил его права, так как не внес в трудовую книжку работника сведения об имевшем место совмещении.

! Нужно ли вносить сведения о совмещении в трудовую книжку? Какими нормативно-правовыми актами руководствоваться работодатель при заполнении трудовых книжек?

Кейс 5.

Соискатель обратился в администрацию учебного учреждения с письменным заявлением о приеме на работу. В устной форме соискателю было отказано в приеме на работу. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель сообщил в письменной форме причину такого отказа. В качестве причины учреждение сослалось на отсутствие вакансии в организации.

! Можно ли отказать в приеме на работу, ссылаясь на отсутствие вакансии в организации? В случае спора подлежит ли проверке факт отсутствия вакансии?

Кейс 6.

Соискатель обратился в администрацию учебного учреждения с письменным заявлением о приеме на работу. В устной форме соискателю было отказано в приеме на работу. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель сообщил в письменной форме причину такого отказа. В качестве причины учреждение сослалось на отсутствие необходимости поиска кандидата на должность. При этом, в организации в том момент имелись вакансии.

Можно ли отказать в приеме на работу, ссылаясь на отсутствие необходимости поиска кандидата на должность?

Кейс 7.

При исследовании документов соискателя администрация учреждения обнаружила, что у соискателя истек срок действия паспорта. Поскольку учреждение было заинтересовано в данном работнике, то последнему объяснили, что вместо паспорта он вправе предъявить временное удостоверение личности гражданина Российской Федерации. Однако, соискатель посчитал отказ в заключении трудового договора нарушением его прав.

! Вправе ли работодатель принять на работу гражданина, у которого истек срок действия паспорта?

Кейс 8.

При приеме на работу администрация учреждения потребовало от соискателя предоставление письменного заявления о приеме на работу. Соискатель отказался предоставить подобное заявление, вследствие чего ему было отказано в заключении трудового договора.

! Вправе ли работодатель требовать от работника заявление о приеме на работу, в том числе по совместительству?

Какими нормами права установлен перечень основных документов, которые требуется предъявлять при поступлении на работу по трудовому договору?

Кейс 9.

Работник был фактически допущен к работе без заключения трудового договора в письменной форме. В связи с отсутствием надлежащим образом оформленной должностной инструкции со своими обязанностями работник был ознакомлен только в устной форме.

! Будет ли в такой ситуации правомерным привлечение работника к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей?

Кейс 10.

В трудовом договоре, заключенном с работником, не была указана дата начала работы. Третий день подряд с момента его подписания работник не является на работу и не отвечает на телефонные звонки.

! Вправе ли работодатель уволить работника в этом случае? Вправе ли работодатель аннулировать трудовой договор в подобной ситуации?

Кейс 11.

Незаконно уволенный работник был восстановлен судом. Суд взыскал с работодателя средний заработок за время вынужденного прогула из расчета календарных дней периода вынужденного прогула. Работодатель не согласен, так как считает, что оплате подлежат только рабочие дни в периоде вынужденного прогула.

! Правомерна ли позиция работодателя?

Кейс 12.

Педагогический работник не забрал свою трудовую книжку при увольнении. Фактически в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику было невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения.

! Каковы возможные действия работодателя в данной ситуации? Можно ли отправить работнику уведомление о получении трудовой книжки простым письмом без уведомления, зарегистрировав его в журнале исходящей документации? Может ли эта запись быть доказательством отправки письма?

Кейс 13.

В связи с увеличением объема работ в летнее время организации нужны исполнители для оказания услуг. Организация выразила желание заключить гражданско-правовые договоры (оказания услуг или подряда) со своими изъявившими желание работниками, с которыми уже заключены трудовые договоры. При этом, предполагается, что работники в рамках, например, договора оказания услуг будут оказывать услуги, каким-либо образом схожие с их обязанностями по трудовому договору.

!Правомерно ли будет, если организация заключит гражданско-правовые договоры (оказания услуг или подряда) со своими изъявившими желание работниками, с которыми уже заключены трудовые договоры? Не будет ли это являться нарушением трудового законодательства?

Кейс 14.

Должность педагогического работника подлежит сокращению. В организации есть две подходящие для него вакансии по 0,5 ставки каждая. Работодатель предложил их сокращаемому работнику, а он согласился сразу на две вакансии, пояснив, что хочет одновременно работать по обеим должностям. Работодатель отказал в этом работнику.

! Правомерно ли отказать работнику в этом, учитывая, что сейчас работник занят на условиях нормальной продолжительности рабочего времени? Или работодатель обязан предоставить работнику работу сразу по двум должностям по 0,5 ставки?

Кейс 15.

Работник педагогической организации заменил паспорт в связи с достижением 45 лет и представил новый паспорт в отдел кадров.

!Какие документы должны оформить в отделе кадров? Где отразить изменения? Нужно ли заключать дополнительное соглашение к трудовому договору или достаточно зачеркнуть в договоре прежние паспортные данные и внести новые?

Кейс 16.

Ребенок работника умер через пять дней после рождения. Работник принес справку о рождении ребенка, справку с работы супруги о том, что единовременное пособие при рождении ребенка не назначалось, и справку о смерти и написал два заявления: одно на выплату единовременного пособия при рождении ребенка и второе - пособия на погребение.

!Обязан ли работодатель выплатить работнику оба пособия?

Кейс 17.

Работодатель в соответствии с утвержденным профессиональным стандартом изменил наименование должности и уточнил должностную инструкцию работника в одностороннем порядке в соответствии со ст. 74 ТК РФ (по инициативе работодателя), так как работник не согласился на внесение данных изменений добровольно.

!Является ли такое изменение наименования должности и уточнение должностной инструкции правомерным? Можно ли в указанной ситуации уволить работника по п. 7 ч.

1

ст. 77 ТК РФ? Измениться ли ответ на обозначенные вопросы, если решение о внедрении профессиональных стандартов работодатель принял по своей инициативе, применять их в силу закона для него в отношении данной должности не обязательно?

Кейс 18.

Педагогический работник неоднократно опаздывал на работу. Работник 9 января 2018 г. в очередной раз опоздал на работу на 2 часа. 16 января данный работник также нарушил правила внутреннего трудового распорядка и опоздал на 1 час. Дисциплинарное взыскание к работнику не применялось.

!Возможно ли работника уволить по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ? Если возможно уволить работника по данному основанию, то какие требования необходимо соблюдать?

Кейс 19.

Работник, находящийся в командировке, по дороге в аэропорт попал в аварию и опоздал на посадку (подтверждающие указанные обстоятельства документы имеются и сомнений в их

достоверности нет). Билеты удалось купить только с вылетом на следующий день, в связи с чем работник задержался в месте командировки.

! Можно ли оформить документы о невыходе на работу как продление командировки (с выплатой суточных), если работник задержался в месте командировки из-за аварии и вылетит на следующий день?

Кейс 20.

В организации создано новое рабочее место. Специальная оценка условий труда еще не проводилась, но подана соответствующая заявка. Для проведения специальной оценки необходимо определенное время. Работник уже принят на работу и у работодателя возникли вопросы в связи с необходимостью указывать в трудовом договоре с работником, принятым на новое рабочее место, положения относительно вредных и (или) опасных условий труда, предусматривающих гарантии и компенсации.

! Каков порядок действий работодателя в данной ситуации, если работник уже принят на работу?

Кейс 21.

Работник организации подал заявление о предоставлении ему учебного отпуска с последующим увольнением, приложив к нему справку-вызов из вуза о предоставлении дополнительного отпуска для прохождения промежуточной аттестации. Работодатель высказал сомнения в такой возможности, так как о возможности оформления учебного отпуска с последующим увольнением в трудовом законодательстве ничего не сказано.

! Правомерно ли в данном случае оформить учебный отпуск с последующим увольнением, если работодатель согласен?

Кейс 22.

Организация приняла решение о ликвидации и уведомила о предстоящем увольнении работников, в том числе работницу, находящуюся в отпуске по уходу за ребенком.

! Подлежит ли выплата дополнительная компенсация в размере среднего заработка работнице, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, если она письменно заявила о согласии на досрочное увольнение и работодатель согласен? Повлияет ли выплата указанной компенсации на выплату ежемесячного пособия по уходу за ребенком?

Кейс 23.

По письменному заявлению педагогического работника работодатель предоставил ему отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам. Выполнение обязанностей этого работника работодатель поручил другому работнику организации без освобождения его от основной работы. Работник, находясь в отпуске без сохранения заработной платы, обратился к работодателю с заявлением о досрочном прерывании этого отпуска. Однако работодатель отказался прервать отпуск досрочно, сославшись на первоначальное заявление работника.

! Правомерен ли отказ работодателя в данном случае?

Кейс 24.

Работник, являющийся материально ответственным лицом, написал заявление об увольнении в связи с выходом на пенсию без двухнедельной отработки. Работодатель отказался увольнять работника в указанную им, дату мотивировав отказ необходимостью завершить проведение инвентаризации.

! Может ли работодатель задержать увольнение такого работника до окончания инвентаризации и передачи товарно-материальных ценностей?

Кейс 25.

Работник педагогической организации в конце своего первого рабочего дня написал заявление об увольнении с просьбой уволить его в этот же день. Работодатель был не против.

! Вправе ли работодатель в один день принять на работу работника и уволить, сделав соответствующую запись в трудовой книжке? Вправе ли работодатель аннулировать трудовой договор с работником?

Кейс 26.

Работник - отец новорожденного ребенка планирует уйти в отпуск по уходу за ребенком до полутора лет с получением соответствующего пособия и одновременно работать на условиях неполного рабочего дня, при этом мать ребенка не работает.

! Можно ли на этом основании отказать отцу в предоставлении отпуска по уходу за ребенком? Будет ли работник иметь право на ежегодный отпуск, находясь в отпуске по уходу за ребенком и работая неполный рабочий день? Можно ли в этот период уволить работника по инициативе работодателя?

Кейс 27.

В школе, в учебное время произошел конфликт между педагогическими работниками. Педагогические работники подрались на рабочем месте.

! Как оформить факт драки? Можно ли привлечь работников к дисциплинарной ответственности (например, уволить)? Признается ли повреждение, полученное в драке, производственной травмой?

Кейс 28.

Соискатель при трудоустройстве прошел медицинский осмотр за свой счет, после собеседования был принят на работу в организацию с испытательным сроком три месяца.

! В течение какого срока работодатель обязан возратить деньги, потраченные на медицинский осмотр? Можно ли установить срок в три месяца с момента приема на работу?

Если работник не пройдет испытательный срок, то вправе ли работодатель не возмещать работнику расходы на прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра?

Кейс 29.

Работодатель направил работника на профессиональное обучение с отрывом от работы в другой город. Обучение проходило в том числе и в выходные дни. По возвращении с обучения работник потребовал оплатить ему дни учебы, приходившиеся на выходные дни, как работу в выходные дни.

! Оцените правомерность требований работника.

Кейс 30.

Педагогический работник написал заявление об увольнении по собственному желанию. Желаемая дата увольнения не была указана работником в заявлении. Двухнедельный

срок предупреждения об увольнении истекает в праздничный день, который для работника является выходным.

! В какой день необходимо уволить работника, если двухнедельный срок предупреждения об увольнении истекает в праздничный день, который для работника является выходным?

Кейс 31.

В организации издан приказ о наложении денежных штрафов на работников, опаздывающих на работу. Размер штрафа дифференцируется в зависимости от времени опоздания на работу.

! Законно ли издание такого приказа? Если нет, то какие меры воздействия можно применить к работникам, опаздывающим на работу?

Кейс 32.

Педагогический работник отсутствовал в течение продолжительного периода по неизвестным причинам. Ему по почте 4 декабря 2017 г. отправлено уведомление с просьбой объяснить причины отсутствия. На адрес организации пришел ответ от работника 18 декабря 2017 г. вместе с заявлением об увольнении по собственному желанию 11 декабря 2017 г. Отправлено письмо работником также 11 декабря 2017 г.

! Каким числом можно уволить работника?

Кейс 33.

При проведении ревизии кадровых документов выявлено, что в одну из трудовых книжек неверно внесена запись об увольнении с предыдущего места работы (ошибочно указана дата увольнения). После неправильной записи есть несколько записей нового работодателя - о приеме на работу, о реорганизации, о переводе работника.

! Как внести в трудовую книжку исправления, если дата увольнения точно не известна, а прежний работодатель утратил кадровые документы за нужный период?

Кейс 34.

Работник организации, согласно распоряжению работодателя, возвращается из командировки в выходной день (в субботу). Авиаперелет при возвращении из командировки осуществляется частично ночью.

! Обязан ли работодатель увеличить плату за работу в ночное время?

Кейс 35.

У работника, отработавшего пять лет, осталось два дня неиспользованного отпуска за первый год работы, один день - за второй год работы и один день - за третий год работы. Работник не обращался с заявлением о предоставлении ему этих дней отпуска. В то же время организация готова предоставить их ему.

! Является ли данная ситуация нарушением трудового законодательства? Если да, то к какой ответственности может быть привлечена организация или ее должностные лица? Каким образом организация должна предоставить работнику эти дни неиспользованного отпуска, если работник не изъявляет желания их использовать?

Кейс 36.

Работник организации был уволен в связи с сокращением штата. За ним сохранен средний месячный заработок на период трудоустройства. В пределах 30 календарных дней после

даты увольнения он заболел и принес в организацию больничный лист.

! Обязана ли организация выплатить ему пособие по временной нетрудоспособности, если она выплачивает работнику средний заработок в связи с увольнением по сокращению штата?

Кейс 37.

В организации происходит сокращение штата работников. Уведомление было вручено работнику под роспись. Согласно уведомлению последним рабочим днем работника будет 06.02.2018. Сокращаемому работнику согласно графику отпусков полагается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Во время ежегодного отпуска работник заболел и принес листок временной нетрудоспособности.

! Должен ли работодатель продлить ежегодный оплачиваемый отпуск на время нетрудоспособности, если в организации происходит сокращение штата? Каким числом произвести окончательный расчет с работником и какого числа нужно уволить работника?

Кейс 38.

На следующий день после увольнения бывший работник написал и представил бывшему работодателю заявление о предоставлении ему копии табеля учета его рабочего времени за последние полгода работы. Работодатель отказал в предоставлении такой информации работнику.

! Правомерны ли действия работодателя?

Кейс 39.

Педагогическому работнику был выдан листок нетрудоспособности, в котором была ошибка в разделе "Заполняется врачом медицинской организации". Работник обратился в медицинское учреждение, где вместо листка нетрудоспособности с ошибкой был выдан дубликат. Однако в дубликате листка нетрудоспособности стоит отметка в строке "Первичный".

! Вправе ли организация принимать такой листок нетрудоспособности к оплате?

Кейс 40.

В соответствии с локальным нормативным актом - приказом руководителя организации работники организации могут раз в год в выходной день, определяемый руководителем организации, привлекаться для участия в субботнике, а именно производить уборку мусора с территории организации, посадку цветов, мытье окон и т.п. Участие в субботнике является общественной работой на добровольных началах и не оплачивается. Работник вправе отказаться от участия в субботнике, но только указав причину отказа в письменном виде.

! Правомерно ли применение подобного локального нормативного акта, притом что последствий за неучастие в субботнике не установлено? Может ли привлечение к участию в подобном субботнике быть признано принудительным трудом?

Предусмотрены аудиторные самостоятельные работы по темам:

1. Правовое регулирование труда педагогических работников. Заключение трудового договора с педагогическими работниками Типовые документы (положения, инструкции), имеющие нормативный характер, и уставы образовательных учреждений. Особенности выполнения дополнительной работы и работы по совместительству Индивидуальный и групповой опрос
2. Рабочее время педагогических работников Особенности режима рабочего времени педагогических работников Индивидуальный и групповой опрос.
3. Время отдыха педагогических работников Понятие и виды времени отдыха. Особенности предоставления выходных дней и перерывов в течение рабочего дня.

Отпуска педагогических работников: ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск; длительный отпуск педагогических работников. Индивидуальный и групповой опрос

Тестирование

1. Стороны трудовых отношений – это:

- а) работник и работодатель;
- б) работник, работодатель и посредник (например - Служба занятости) ;
- в) работодатель и посредник (например - кадровое агентство) .

2. Коллективный договор – это:

- а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- б) правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном и территориальном уровнях.

3. Коллективный договор заключается на срок не более:

- а) 1 года;
- б) 3 лет;
- в) 5 лет.

4. В соответствии с Трудовым кодексом РФ обязательными локальными нормативными актами для каждого работодателя являются:

- а) коллективный договор
- б) правила внутреннего трудового распорядка
- в) Федеральный закон «Об образовании в РФ»

5. Трудовой договор – это:

- а) соглашение между работодателем и представителем работника;
- б) соглашение между работником и представителем работодателя;
- в) соглашение между работодателем и работником.

6. Трудовые договоры могут заключаться:

- а) только на неопределенный срок;
- б) на определенный либо на неопределенный срок;
- в) сроком на 5 лет.

7. Заключение трудового договора по общему правилу допускается с лицами, достигшими возраста:

- а) 10 лет;
- б) 12 лет;
- в) 16 лет.

8. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

- а) трудовой договор;
- б) личное дело;
- в) трудовая книжка.

9. Трудовой договор заключается:

- а) обязательно в письменной форме;

- б) как в письменной, так и в устной форме по усмотрению сторон;
- в) достаточно оформить приказ о приеме на работу.

10. При приеме на работу испытательный срок не может превышать:

- а) 12 месяцев;
- б) 3 месяцев;
- в) 9 месяцев.

11. Перевод на другую постоянную работу по общему правилу осуществляется:

- а) с письменного согласия работника;
- б) с устного согласия работника;
- в) согласие работника не требуется.

12. Об изменении условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель в письменной форме предупреждает работника не менее чем:

- а) за 2 месяца;
- б) предупреждать работника не обязательно;
- в) за 1 месяц.

13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме:

- а) за 7 дней;
- б) не позднее, чем за 2 недели;
- в) предварительного уведомления вообще не требуется.

14. Продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать:

- а) 36 часов в неделю;
- б) 18 часов в неделю;
- в) 40 часов в неделю.

15. Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени:

- а) нормальная;
- б) сокращенная;
- в) неполное рабочее время.

16. По трудовому законодательству понятие «ночное время» трактуется как

- а) время с 21 часа до 5 часов;
- б) время с 22 часов до 6 часов;
- в) время с 23 часов до 7 часов.

17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск по общему правилу предоставляется работникам продолжительностью:

- а) 24 календарных дня;
- б) 28 календарных дней;
- в) 30 календарных дней.

18. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении:

- а) 11 месяцев непрерывной работы;
- б) 6 месяцев непрерывной работы;

в) 2 месяца непрерывной работы.

19. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогических работников зависит:

- а) от занимаемой должности и места работы;
- б) от наличия документа об образовании;
- в) от того, как это оговаривается в трудовом договоре.

20. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам:

- а) на условиях, определяемых уставом образовательного учреждения;
- б) на условиях, определяемых трудовым договором;
- в) на условиях, определяемых соглашением с учредителем.

21. Педагогическая работа в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы является:

- а) совместительством;
- б) не является совместительством;
- в) сверхурочной работой;
- г) работой в режиме ненормированного рабочего дня.

22. К дисциплинарным взысканиям по Трудовому кодексу РФ не относятся:

- а) замечание;
- б) предупреждение;
- в) выговор;
- г) строгий выговор;
- д) понижение в должности;
- е) увольнение.

23. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя за:

- а) 2 недели;
- б) 1 месяц;
- в) 2 месяца.

24. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации при отсутствии с его стороны виновных действий ему выплачивается:

- а) компенсация за досрочное расторжение;
- б) пособие по безработице;
- в) тройной оклад;
- г) ничего не выплачивается.

25. Руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя:

- а) только с разрешения учредителя или собственника;
- б) по своему усмотрению без дополнительных согласований;
- в) работа по совместительству запрещена.

26. За ущерб, причиненный организации руководитель организации несет материальную ответственность:

- а) в полном размере причиненного ущерба;

- б) в ограниченном размере причиненного ущерба;
- в) в зависимости от того, как это определяется в трудовом договоре.

27. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству, является:

- а) систематическое опоздание на работу;
- б) прием работника, для которого эта работа будет являться основной;
- в) невозможность в силу физического состояния (усталость, болезнь) выполнять работу в полном объеме.

28. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать копии документов, связанных с работой:

- а) не позднее трех рабочих дней;
- б) в недельный срок;
- в) немедленно.

29. К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена:

- а) приговором суда;
- б) по решению профсоюзов;
- в) отсутствием соответствующего документа об образовании.

30. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- а) от 28 до 35 дней;
- б) от 42 до 56 дней;
- в) от 46 до 70 дней;
- г) их отпуск по продолжительности ничем не отличается от остальных категорий работников.

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

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

32. 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.

33. 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 течении одного года;
- г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

34. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано:

- а) в профсоюзной организации;

- б) в суде;
- в) в органах местного самоуправления.

35. 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.

36. 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.

37. 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.

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

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

39. Как называется временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полный или частичный) в целях разрешения коллективного трудового спора?

- а) локаут;
- б) прогул;
- в) забастовка;
- г) саботаж.

40. Конфликт интересов педагогического работника - это:

- а) противоречия между педагогическим работником и образовательной организацией;
- б) занятие репетиторством;
- в) влияние личной заинтересованности педагогического работника на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей.

Вопросы для устного и письменного опроса

1. Понятие и критерии дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников.
2. Виды специальных норм.
3. Основания и порядок установления особенностей регулирования труда отдельных категорий работников.
4. Международные и российские нормативные правовые акты, устанавливающие особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
5. Общая характеристика гарантий и компенсаций, предоставляемых отдельным категориям работников.

6. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Условия труда женщин.
7. Рабочее время женщин и лиц с семейными обязанностями.
8. Время отдыха лиц с семейными обязанностями.
9. Прием на работу женщин. Диспансерное обследование беременной женщины.
10. Перевод женщины на другую работу.
11. Отпуска, пособия лицам с семейными обязанностями.
12. Прекращение трудовых отношений с женщинами и лицами с семейными обязанностями.
13. Заключение трудового договора с работником в возрасте до 18 лет.
14. Расторжение трудового договора с работником в возрасте до 18 лет.
15. Рабочее время работников в возрасте до 18 лет.
16. Время отдыха работников в возрасте до 18 лет.
17. Нормирование и оплата труда работников в возрасте до 18 лет.
18. Дисциплинарная и материальная ответственность несовершеннолетних работников.
19. Понятие совместительства, отличие от совмещения. Ограничения, связанные с работой по совместительству.
20. Особенности заключения и содержания трудового договора с лицами, работающими по совместительству.
21. Особенности расторжения трудового договора с лицами, работающими по совместительству.
22. Рабочее время лиц, работающих по совместительству.
23. Оплата труда лиц, работающих по совместительству.
24. Понятие временных и сезонных работ.
25. Особенности заключения и изменения трудового договора с временными и сезонными работниками.
26. Особенности расторжения трудового договора с временными и сезонными работниками.
27. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха временных и сезонных работников.
28. Общие положения о работе вахтовым методом. Ограничения на работы вахтовым методом.
29. Продолжительность вахты. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом.
30. Режим труда и отдыха при работе вахтовым методом.
31. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом.
32. Физическое лицо как работодатель в трудовых отношениях.
33. Заключение, изменение и прекращение трудового договора с работодателями – физическими лицами. Документы, подтверждающие период работы у работодателей – физических лиц.
34. Понятие надомников. Условия, при которых допускается надомный труд.
35. Дистанционный труд: понятие, отличие от надомного труда.
36. Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора о дистанционной работе.
37. Рабочее время, время отдыха и охрана труда дистанционных работников.
38. Районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности: критерии дифференциации.
39. Рабочее время и время отдыха лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
40. Оплата труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.
41. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

42. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств.
43. Рабочее время работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств.
44. Время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств.
45. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств.
46. Право на занятие педагогической деятельностью.
47. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками образовательных организаций высшего образования.
48. Рабочее время и время отдыха педагогических работников.
49. Аттестация научно-педагогических работников.
50. Понятие спортсменов и тренеров.
51. Особенности заключения трудового договора со спортсменами и тренерами.
52. Содержание трудового договора со спортсменами и тренерами.
53. Изменение трудового договора со спортсменами и тренерами.
54. Прекращение трудового договора со спортсменами и тренерами.
55. Гарантии и компенсации спортсменам и тренерам.
56. Понятие руководителя организации и члена коллегиального исполнительного органа организации.
57. Заключение и прекращение трудового договора с руководителем организации.
58. Дисциплинарная и материальная ответственность руководителя организации.
59. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
60. Особенности регулирования труда медицинских работников.

Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Понятие и применение ЕКС и профессиональных стандартов при приеме на работу педагогических работников.
2. Запрет на занятие педагогической деятельностью.
3. Особенности содержания трудового договора с педагогическими работниками.
4. Особенности выполнения педагогическими работниками дополнительной работы и работы по совместительству.
5. Особенности установления сокращенной продолжительности рабочего времени педагогических работников.
6. Учебная нагрузка педагогических работников.
7. Особенности установления режима рабочего времени педагогических работников.
8. Учет рабочего времени педагогических работников.
9. Предоставление педагогическим работникам выходных дней.
10. Предоставление педагогическим работникам перерывов в течение рабочего дня (смены).
11. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогических работников.
12. Длительный отпуск педагогических работников.
13. Виды аттестации педагогических работников.
14. Аттестация для подтверждения соответствия работников занимаемым должностям.
15. Аттестация педагогических работников для установления квалификационной категории.
16. Порядок проведения аттестации для подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям.
17. Порядок проведения аттестации педагогических работников для установления квалификационной категории.
18. Порядок установления систем оплаты труда в образовательных учреждениях.

19. Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных общеобразовательных учреждений.
20. Особенности применения общих оснований прекращения трудового договора с педагогическими работниками.
21. Увольнение в связи с сокращением численности или штата.
22. Увольнение в связи с истечением срока трудового договора.
23. Увольнение за прогул.
24. Увольнение по соглашению сторон.
25. Увольнение работника по собственному желанию.
26. Увольнение по результатам испытания.
27. Увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей.
28. Увольнение в связи с ликвидацией организации.
29. Повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность как основание увольнения.
30. Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника как основание увольнения.

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

Знания, умения, навыки студента на экзамене оцениваются оценками: *«отлично»*, *«хорошо»*, *«удовлетворительно»*, *«неудовлетворительно»*.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой

Оценивание студента на экзамене по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Требования к знаниям
«отлично» («компетенции освоены полностью»)	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
«хорошо» («компетенции в основном освоены»)	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

<p>«удовлетворительно» («компетенции освоены частично»)</p>	<p>Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.</p>
<p>«неудовлетворительно» («компетенции не освоены»)</p>	<p>Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p>