Приложение 1.

|  |  |
| --- | --- |
| **Права работника** | **Обязанности работника** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Приложение 2.

**Собеседование.**

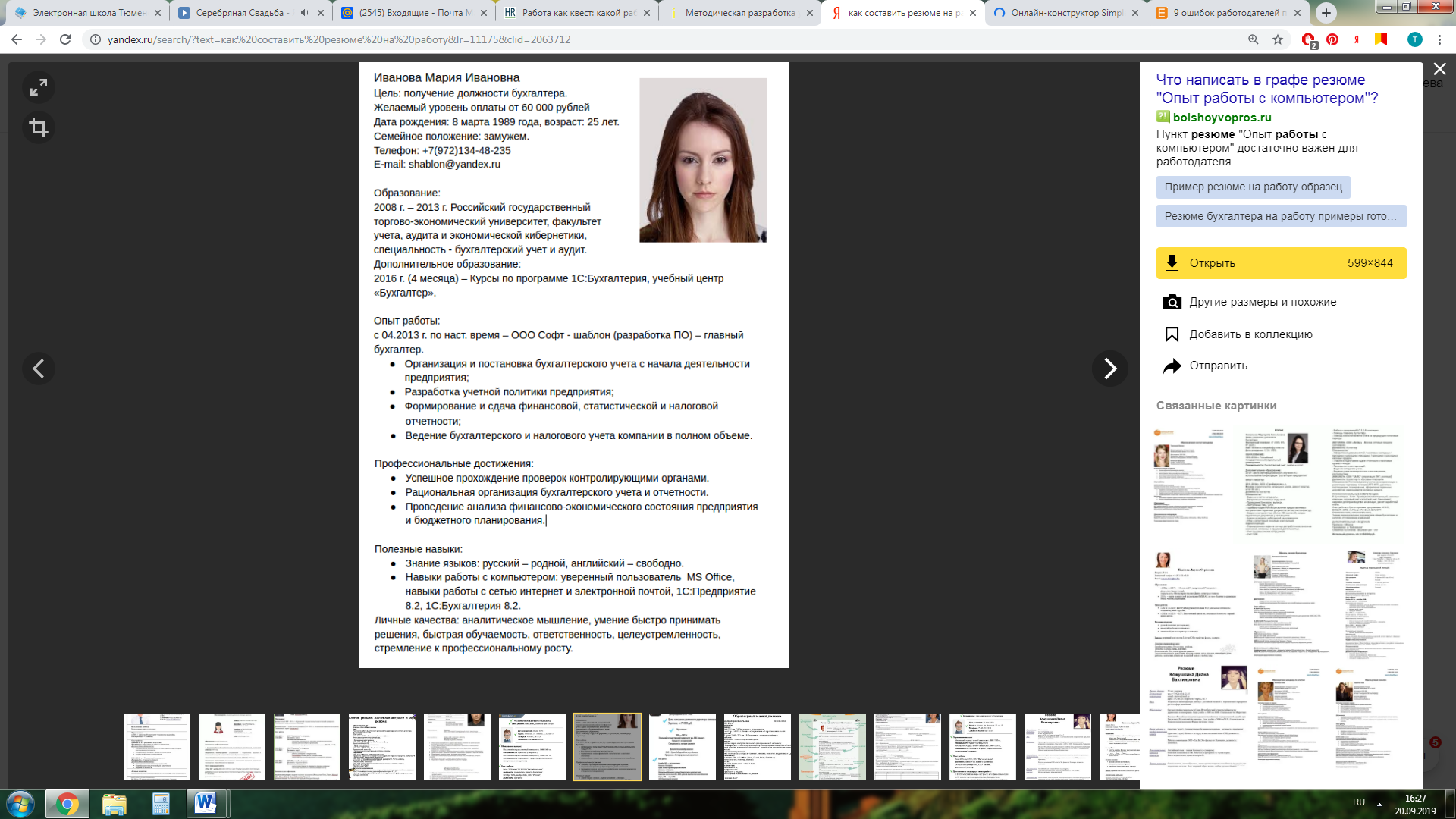
**Вариант 1.**

1. Прежде чем прийти на собеседование необходимо изучить специфику интересующей должности.А) «да»; Б) «Нет» В) «Не имеет значения»
2. Незначительное опоздание на собеседование покажет работадателю, что вы его не боитесь и уверенны в себе: А) «да»; Б) «Нет» В) «Не имеет значения»
3. Одежда должна соответствовать дресс-коду компании: А) «да» Б) «Нет» В) «Не имеет значения»
4. Во время собеседования необходимо как можно больше рассказать о себе. А) «да»; Б) «нет»; В) «Не имеет значения»

**Вариант 2.**

1. Первое, что нужно спросить – размер заработной платы: А) «да»; Б) «нет»; В) «Не имеет значения»
2. Говорить нужно громко, четко, жестикулировать. Работодатель должен увидеть, что вы лидер. А) «да»; Б) «нет»; В) «Не имеет значения»
3. Если вам вдруг позвонили – обязательно нужно ответить, ведь работодатель может решить, что вы безответственный человек и когда-нибудь будете игнорировать его звонки тоже. А) «да»; Б) «нет»; В) «Не имеет значения»
4. Свободная, вальяжная поза, обилие жестов убедят работодателя, что вы стрессоустойчивы и даже собеседование не способно вывести вас из равновесия.А) «да»; Б) «нет»; В) «Не имеет значения»

**Приложение 3**



Работа с материалами сайта <https://simpledoc.ru/?utm_source=direct.main&yclid=5514584655988815870>

**Приложение 4**

**Задачи.**

1.                  Вопрос: С работником было заключено дополнительное соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон с 06.08.2009. Однако04.08.2009 работник ушел на больничный. Вправе ли работодатель расторгнуть с данным работником трудовой договор 06.08.2009?

Ответ: В указанном случае работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником с даты, указанной в дополнительном соглашении к трудовому договору. Установленный ч. 6 ст. 81 ТК РФ запрет на увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске распространяется лишь на случаи увольнения его по инициативе работодателя, то есть по основаниям, перечисленным в ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

2.       Вопрос: Вправе ли руководитель предприятия отказать работнику в расторжении   трудового договора по соглашению сторон?

 Ответ: ТК РФ ответа на этот вопрос не дает. В ст. 78 ТК РФ говорится, что трудовой договор может  в       любое время расторгнут по соглашению сторон. Считаем, если работодатель не согласен не только с датой, но и с самим фактом расторжения трудового договора, сотрудник не вправе настаивать. Остается вариант расторжения трудового договора по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). В таком случае работодатель не вправе отказать, а расторжение производится по правилам ст. 80 ТК РФ.

3.  Вопрос: Работник является материально ответственным лицом. В дополнительном соглашении о расторжении трудового договора была указана дата с учетом времени, необходимого для передачи товарно-материальных ценностей, однако работник в этот период болел и не успел осуществить передачу ценностей до названной даты. Вправе ли работодатель перенести дату расторжения договора, указанную в соглашении?

Ответ: Любое изменение условий дополнительного соглашения о расторжении трудового договора возможно лишь по взаимной договоренности и оформляется отдельным соглашением. Болезнь сотрудника не является основанием для одностороннего изменения условий дополнительного соглашения. Если в день, указанный в соглашении, работник потребует трудовую книжку и расчет, работодатель обязан это сделать. Однако материально ответственное лицо следует предупредить, что если в результате инвентаризации в его отсутствие будет выявлена недостача, работодатель вправе в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба обратиться в суд с иском о его возмещении (ст. 392 ТК РФ). Поэтому в представленной ситуации изменение даты увольнения в интересах работника. Изменение необходимо оформить новым дополнительным соглашением.

4. Вопрос: Если заключен срочный трудовой договор на два года, имеет ли право работник расторгнуть его по собственному желанию досрочно?

Ответ: Да, работник вправе расторгнуть срочный трудовой договор по собственному желанию. Трудовой 2 кодекс РФ в настоящее время не устанавливает никаких ограничений в этом плане (ст. 80 ТК РФ).

Напомним, что по общему правилу срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. Причем о его прекращении в связи с истечением срока его действия работник должен быть письменно предупрежден не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Так, договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы. Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. Срочные трудовые отношения, возникшие при необходимости выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается с окончанием этого периода (сезона).

5. Вопрос: Значительное уменьшение объемов производства в организации, вызванное экономическим кризисом, повлекло за собой необходимость сокращения численности работников. В одном из структурных подразделений организации работают двое мужчин (каждый содержит двух несовершеннолетних детей и неработающих жен), а также дочь полковника, уволенного с военной службы, поступившая на работу впервые после окончания института. Указанные лица имеют равную производительность труда. Кого из перечисленных лиц следует сократить?

Материал с сайта <https://infourok.ru/voprosi-i-otveti-po-trudovomu-kodeksu-rf-2419630.html>