УО "Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина"

Кафедра уголовно-правовых дисциплин

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по предмету "Трудовое право"

Выполнил студент 3 курса

Юридического факультета

Заочной формы обучения Группа "В"

Родионова Ольга Александровна

Брест 2010

**Содержание**

Введение

1. Понятие и виды переводов на другую работу
2. Дисциплинарная ответственность работников: понятие, виды

Задачи

Задача № 1

Задача № 2

Заключение

Список использованных источников

**Введение**

Материальную основу общества составляет трудовая деятельность людей. Труд всегда протекает внутри конкретной, исторически определенной общественной формы и отражает не только всеобщий процесс обмена вещества между человеком и природой (конкретный труд), но и те общественные отношения, которые возникают между людьми в процессе производства материальных благ.

Труд является независимым от любых общественных форм условием существования человека, и составляет его вечную естественную необходимость. Организация труда, как в масштабе всего общества, так и в рамках отдельного хозяйства складывается под воздействием объективных и субъективных факторов. Ее объективную основу составляют производственные отношения, возникающие независимо от воли и сознания людей и развивающиеся по установленным законам природы и общества.

Необходимость в правовом регулировании организации труда обусловлена потребностями общественного производства и всем ходом его исторического развития. Нормативное регулирование является наиболее эффективным и техничным способом организации многочисленных и разнообразных общественных связей, обеспечения их стабильности и исполнения, преодоления произвола в отношениях между людьми.

Современное трудовое право можно рассматривать как одно их тех средств, которые общество использует для урегулирования общественных отношений, возникающих в процессе труда.

**1. Понятие и виды переводов на другую работу**

Изменение первоначального варианта соглашения без достаточных на то основаниях противоречит принципу определенности содержания трудового договора. Так, наниматель не вправе требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами. Это положение закона обязывает нанимателя правильно организовывать труд работников с тем, чтобы каждый работал в соответствии с имеющейся у него специальностью, квалификацией или должностью.

**Перевод** – это изменение существенных условий трудового договора, включающее поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением командировки) (ст.30 ТК). [6.стр. 388]

В ст. 31 ТК сформулировано отличие перемещения от перевода. В ней указывается, что перемещение работника с сохранением прежней работы на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, за исключением обособленного, в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором, не считается переводом на другую работу, а следовательно, и не требуется согласия работника на такое перемещение. В этой же статье сказано, что перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами. Вместе с тем законодательством (ст. 32 ТК) установлено, что в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той лее специальности, квалификации или должности. В случае изменений таких существенных условий труда, как система и размер оплаты труда, гарантии, режим работы, совмещение профессий и др., работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за один месяц. Иными словами, механизм правового регулирования изменения трудового договора довольно гибкий.

Переводы классифицируются по видам на постоянные и временные. При переводе на постоянную работу условия договора (трудовая функция, место работы, оплата и др.) окончательно изменяются.

**Перевод на другую постоянную работу у того же нанимателя**

Работник выполняет работу по той или иной профессии, специальности соответствующей квалификации, должности. Изменение профессии является переводом па другую работу. Переводом, на другую работу считается также перевод в пределах одной профессии, но по другой специальности.

Разграничение понятий "профессия" и "специальность" "обусловливается разделением труда. Если профессия общее, то специальность но отношению к ней будет единичное, т.е. охватывает сравнительно узкий круг работ.

С понятиями "профессия" и "специальность" неразрывно связано понятие "квалификация". Назначение квалификации заключается в установлении уровня знания и мастерства работника, соответствии этого уровни определенным требованиям, обусловленным той или иной сложностью труда соответствующей специальности. Уровень профессионального мастерства работника может быть определен тарифными разрядами, классами, категориями, званиями и т.д. Эти показатели должны быть закреплены соответствующими правовыми нормами.

Квалификация является существенным признаком трудовой функции работника и определяется тарифным разрядом, классом или категорией (например, слесарь- инструментальщик 3-го разряда, шофер 2-го класса, дра- матический артист 1 категории). Отсюда перевод токаря 3- го разряда на работу по 2-му разряду возможен только с согласия самого работника.

Таким образом, сущность перевода на другую работу у того же нанимателя заключается не в освобождении работника вообще от выполнения прежде работы, а в изменении его трудовой функции и других условий, то есть в изменении содержании трудового договора. [8. стр.207 ]

Так же должен решаться вопрос и в отношении работника в связи с обнаружившимся несоответствием его занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе обнаруживается в процессе работы. Конкретные проявления несоответствия деловых качеств работника выполняемой работе или занимаемой должности на практике исключительно разнообразны. В отношении рабочих это может быть систематическое невыполнение норм выработки при нормальных условиях труда, систематический брак, несвоевременное и неудовлетворительное выполнение работы, ошибочные решения, отсутствие специальных навыков и т.п.; квалификационный уровень работника не обеспечивает производство доброкачественной продукции.

Доказательством: несоответствия работника занимаемой должности могут быть материалы его аттестации.

Даже при бесспорном установлении несоответствия деловых качеств работника выполняемой работе или занимаемой должности наниматель обязан позаботиться о том, чтобы перевести его на другую работу.

Перевод в данном случае возникает в результате двустороннего волеизъявления в отличие от расторжения трудового договора, являющегося односторонним актом.

Расторжение трудового договора по указанным основаниям обусловливается невозможностью предоставить работнику должность, соответствующую его прежней квалификации. При этом наниматель не связан нежеланием лица перейти на другую работу.

Во всех случаях, когда перевод производится при наличии оснований к увольнению в целях предотвращения последнего, неприменимы обычные гарантии, предусмотренные действующим законодательством в отношении рода трудовой деятельности, се оплаты и т.д.[8.стр. 209]

**Перевод на работу к другому нанимателю**

При заключении трудового договора по соглашению работника с нанимателем определяется место работы.

Перевод работника к другому нанимателю возможен по инициативе, как работника, так и нанимателя. Если инициатива исходит от нанимателя, с которым работник состоит в трудовых отношениях, то перевод возможен только с согласия работника. Часть 2 ст. 30 ТК требует, что согласие на перевод к другому конкретному нанимателю должно быть выражено только в письменной форме.

В силу и. 2 ст. 16 ТК такой перевод возможен также при письменном приглашении на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому. Перевод на постоянную работу к другому нанимателю осуществляется по согласованию между руководителями соответствующих организаций. Практически это происходит так: наниматель, у которого будет трудиться работник, направляет письмо (приглашение) нанимателю, у которого трудится работник, с просьбой уволить последнего в порядке перевода. Работник подает нанимателю соответствующее заявление.

Такой перевод влечет за собой изменение одной стороны трудового договора - нанимателя, поэтому он рассматриваетсязаконодателем как самостоятельное основание прекращения ранее заключенного трудового договора и в то же время как основание для заключения нового трудового договора.

Согласно п. 2 ст. 16 ТК запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданином, письменно приглашенным на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде. В случае признания отказа в приеме на работу незаконным, суд выносит решение, обязывающее нанимателя заключить трудовой договор. Согласно п. 4 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года №2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде" во исполнении решения суда наниматель обязан заключить трудовой договор с лицами, приглашенными в порядке перевода от другого нанимателя, с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы, если соглашением сторон не было предусмотрено иное.

Перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю является самостоятельным основанием прекращения трудового договора по п. 4 ст. 35 ТК. Для решения вопроса о прекращении трудового договора по этому основанию необходимо иметь согласие трех сторон: 1) нанимателя, у которого трудится работник; 2) нанимателя, у которого будет трудиться работник; 3) самого работника.

При этом важно знать, что дать согласие на перевод – это право нанимателя, у которого трудиться работник, а не обязанность. При отказе нанимателя дать согласие на перевод работник может уволиться в установленном порядке по собственному желанию (ст. 40 ТК).

Кроме согласования факта перевода работника к другому нанимателю, необходимо достичь согласия между работником и нанимателем, у которого трудится работник, относительно даты прекращения трудового договора.

Началом действия трудового договора к нового нанимателя будет день начала работы, определенный в нем сторонами.

**Перевод на работу в другую местность**

Специфика данного вида перевода в отличии от двух предыдущих заключается в том, что наниматель, цех, участок, отдел, заработная плата и т.д., а также все дополнительные условия могут оставаться прежними. Изменения касаются административно-территориального размещения нанимателя. Под "другой местностью" подразумевается иной населенный пункт в соответствии с существующим административно-территориальным делением. Перевод из одного населенного пункта в другой, хотя и в пределах одного административного района, независимо от транспортного сообщения рассматривается как перевод в другую местность, па что, следовательно, требуется согласие работника. При этом здесь имеет место перевод независимо от того, меняется ли место расположения самого нанимателя.

Законодательством допускается и практически осуществляется прекращение трудового договора в случае отказа работника от перевода вместе с нанимателем, переезжающим в другую местность.

В то же время отказ работника от перевода в другую местность, если сама организация не переезжает, не является основанием для прекращения трудового договора. Переводы на другую работу могут быть также обусловлены ликвидацией организации, сокращением штата или численности работников. В последнее время в связи с радикальными изменениями в экономике увольнение по сокращению штата или численности работников -- явление не такое уж редкое.

В этой связи возникает необходимость решения вопросов, связанных с высвобождением и трудоустройством работников в соответствии с трудовым законодательством. При увольнении по сокращению штата или численности работников наниматель обязан предложить перевод на другую работу, аналогичную его профилю, либо осуществить с его согласия перевод на другую работу. Если таковой нет, то может быть предложена работа в другой производственной единице этой организации, расположенной в той же местности.

**Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости**

В некоторых случаях действующим законодательством предусмотрен временный перевод по инициативе, нанимателя без согласия на это работника. В законе указано, что такой перевод допускается в следующих случаях: при производственной необходимости; при простое (ст. 33, 34 ТК).

В случае производственной необходимости допускается перевод работников на срок до одного месяца па не обусловленную трудовым договором работу (в том числе к другому нанимателю), но в той же местности. При этом оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Перечень таких случаев установлен ст. 33 ТК, в частности: для предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замены отсутствующего работника. При этом в зависимости от наступления того или иного случая перевод может осуществляться неоднократно в течение года с ограничением их в один месяц. Если будет получено согласие работника, то такой перевод может осуществляться и на более продолжительный срок.

Закон допускает по договоренности нанимателей временный перевод работника от одного из них к другому при условии, что организация находится в этой же местности. Такой перевод в другую местность допускается только с согласия работника. Законодательство, предоставляя возможность осуществлять временный перевод работника на работу по другой профессии, специальности, квалификации, должности, в то же время указывает на недопустимость в данном случае перевода работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.[8. Стр. 212]

**Временный перевод на другую работу в случае простоя**

В ст. 34 ТК понятие "простой" определено как временная, "сроком не более шести месяцев", непредвиденная остановка работ но причинам производственного и экономического характера.

Касаясь временного перевода на другую работу в случае простоя, следует отметить, что если перевод в случае производственной необходимости вызван надобностью выполнения более важной работы для неотложных производственных целей нанимателя, то перевод в связи с простоем обусловливается обычно производственными неполадками (отсутствие сырья, материалов, электроэнергии, поломка станка и т.д.). Чтобы не допустить потери рабочего времени в связи с невозможностью выполнения работы на прежнем месте работник переводится на другую работу у того же нанимателя на все время простоя либо к другому нанимателю, но в той же местности, па срок до одного месяца.

Различия в причинах этих двух видов переводов (но производственной необходимости и при простое) порождают и различия в их правовом регулировании. Так, в случае производственной необходимости наниматель имеет право переводить работников на не обусловленную трудовым договором работу, т.е. без учета профессии, специальности, квалификации, должности, в то время как при простое законодатель предписывает переводить работников с учетом их профессии, специальности, квалификации, должности. Если исходить из буквального толкования нормы о простое, то введенное законодателем дополнение "с учетом" означает, что работники не обязательно должны переводиться на работу по их специальности. Эта специальность может быть и иной, но она обязательно должна быть близка к специальности работника. Следовательно, и при этом виде перевода может происходить изменение трудовой функции. Таким образом, при производственной необходимости перевод осуществляется без учета специальности, а при простое с учетом. Так, при производственной необходимости работа может производиться и на прежнем месте, но исключительные обстоятельства требуют срочного её проведения на другом месте, так как от этого зависит успех всей производственной деятельности нанимателя, в то время как простой обычно вызывается производственными неполадками и именно на этом месте. Поэтому создается необходимость перевода на другой участок, в иной цех и т.д. Иными словами, если от временного перевода в случае производственной необходимости зависит успех деятельности всей организации, то перевод в случае простоя необходим для предотвращения потерь рабочего времени именно работника.

В зависимости от выполнения или невыполнения работником норм выработки при временном переводе в связи с простоем зависит и оплата его труда. Так, если работник при таком переводе выполняет нормы выработки, за ним сохраняется средний заработок. При невыполнении норм выработки или переводе работника на повременно оплачиваемую работу за ним сохраняется его тарифная ставка (оклад). Если лес работник отказался от такого перевода, законодатель сохраняет за ним две трети тарифной ставки (оклада).

**Временный перевод на другую работу в случае временной нетрудоспособности, а также беременных женщин и женщин, имеющих детей до полутора лет**

Изменение договорных условий при этих переводах связано с состоянием здоровья, а следовательно, и со спецификой их правового регулирования. Инициатива перевода на другую работу по состоянию здоровья чаще всего исходит не от работника и не от нанимателя, а от третьих лиц - органов здравоохранения. В законодательстве не указывается срок такого перевода. В зависимости от состояния здоровья он может быть временным и постоянным. Что касается временных переводов в связи с беременностью женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, то они относятся к особым случаям перевода на другую работу. Изменение в данном случае заключенных в трудовом договоре условий связано с охраной здоровья женщины и ребенка. Необходимость в этих переводах определяется заключением медицинского учреждения:; в котором указывается на необходимость предоставления беременной женщине более легкой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов. При этом согласно ст. 264 ТК до решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой более легкой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя. Законодательство не содержит общего перечня работ, на которые может быть переведена беременная женщина.

При выборе работы, на которую может быть переведена беременная женщина, учитываются условия производства, состояние здоровья работницы и имеющиеся у нее производственные навыки. Составленное с учетом этих условий врачебное заключение является обязательным для нанимателя. Однако если перевод на более; легкую работу невозможен по условиям производства или не соответствует интересам беременной женщины, законодательством допускается оставление ее на прежней работе. В таких случаях создаются облегченные условия, труда - пониженная норма выработки, норма обслуживания. В отношении женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, законодательством установлено, что в случае невозможности выполнения прежней работы они переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка о прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. Таким образом, временные переводы заключают в себе ложный правовой состав, на базе которого возникают новые трудовые отношения. В целом же при решении вопросов, связанных с переводами на другую работу, необходимо учитывать сложность и многообразие возникающих между сторонами отношений. Характеристика и решение возникающих в данном случае вопросов важны не только для теоретических конструкций, раскрывающих суть перевода, но и для нормотворчества и правоприменительной практики, связанной с определением правового положения сторон, охраной их прав, соблюдением принципа определенности трудовых отношений.

**2. Дисциплинарная ответственность работников: понятие, виды**

Дисциплинарная ответственность – это законная форма воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, предусматривающая ответственность работника перед нанимателем за совершенный дисциплинарный проступок.[8. Стр 509]

Основной целью дисциплинарной ответственности работников является: во-первых, охрана внутреннего трудового распорядка трудового коллектива; во-вторых, воспитание как самого нарушителя дисциплины труда, таки других неустойчивых членов коллектива, чтобы предупредить нарушение трудовой дисциплины.

Дисциплинарная ответственность – это осуждение поведения работка путем объявления ему властью нанимателя или уполномоченного им лица дисциплинарного взыскания. Дисциплинарная ответственность возникает при неисполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей без уважительных причин.

К нарушителям трудовой дисциплины применяются дисциплинарные санкции: дисциплинарные взыскания и иные меры правового воздействия.

Привлечение работников к дисциплинарной ответственности возможно при наличии трех условий:

1. Необходимо доказать, что работник совершил дисциплинарный проступок;

2. Совершенный работником дисциплинарный проступок должен быть противоправным, т.е. совершен с нарушением закона или иного нормативного акта. Например, не может считаться нарушением трудовой дисциплины отказ работника выполнить распоряжение нанимателя о переводе его на другую постоянную работу, поскольку такой перевод, согласно законодательству о труде, может осуществляться только с письменного согласия работника;

3. Дисциплинарное взыскание может применять, если в действии работника есть вина.

При наложении дисциплинарного взыскания наниматель обязан предварительно получить письменное объяснение работника о причинах совершенного им дисциплинарного проступка. При этом должны учитываться тяжесть совершения проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа поведение работника.

Согласно Трудовому кодексу за один и тот же дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Наниматель обязан применять дисциплинарное взыскание непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии при проверке финансово-хозяйственной деятельности, проведенной компетентными государственными органами, - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

В соответствии с Трудовым кодексом наниматель вправе применять следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение. Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания. Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарно взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подверженному взысканию, в течении пяти дней под расписку и доводится до сведения трудового коллектива.[9 стр. 206]

По ходатайству непосредственного руководителя или просьбе работника, подвергшегося дисциплинарному взысканию, наниматель или другое уполномоченное им лицо, издавшее приказ (распоряжение) о наложении дисциплинарного взыскания, вправе снять взыскание досрочно (до истечении года), если работник не допустил нового нарушения дисциплины.

Дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не вносятся.

Кроме дисциплинарных взысканий к работникам, совершившим дисциплинарный проступок могут применяться: лишение премии, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры.[9 стр. 207]

Различают два основных вида дисциплинарной, ответственности работников: общую и специальную.

Общая дисциплинарная ответственность по правилам внутреннего трудового распорядка может быть возложена на любого работника, совершившего дисциплинарный проступок, если его трудовая функция не связана с какими-либо исключительными условиями труда.

Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей кругом работников, к которым она может быть применена, кругом лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью, мерами взысканий и может устанавливаться только законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами о дисциплине и по специальным нормативным актам (ответственность работников прокуратуры, судей и др.).

По своему содержанию дисциплинарные взыскания, применяемые нанимателем за нарушение трудовой дисциплины, разделяются на две группы: общие и специальные меры взыскания.

К общим мерам, морально-правового характера относятся замечание, выговор.

К специальным, мерам взыскания относятся меры дисциплинарного воздействия за наиболее грубые нарушения дисциплины - увольнение, (п. 4, 5, 7 и 8 ст. 42 ТК).

К работникам, совершившим прогул, кроме дисциплинарных взысканий применяются снижение размера единовременного Вознаграждения за выслугу лет или лишение права на получение процентной надбавки за выслугу лет на срок до 3 месяцев в организациях, где такая выплата установлена, уменьшение отпуска на число дней прогула. За прогул и появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения работник; депремируется, ему может быть уменьшен размер вознаграждения по итогам годовой работы организации или оно не выплачивается совсем.

Увольнение - самая строгая мера дисциплинарного взыскания и допускается по общим правилам только в следующих случаях: за систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных па работника трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения и хищение государственного или общественного имущества.

Вопрос об увольнении за нарушение трудовой дисциплины должен решаться как с точки зрения учета интересов производства, так и с точки зрения учета интересов воспитания работников.

Сущность увольнения как дисциплинарного взыскания состоит в том, что оно прекращает трудовое правоотношение работника с данным нанимателем. В связи с этим, если дисциплинарные взыскания, относящиеся к моральным мерам воздействия (замечание, выговор), влекут за собой просто невыгодные для нарушителя последствия и состоят в отрицательной оценке и осуждении поведения работника в трудовом коллективе, то в связи с увольнением наступают наиболее невыгодные правовые последствия. Работник теряет ряд трудовых выплат и льгот, на которые он имел субъективное право или которые принадлежали бы ему по решению нанимателя, если бы трудовое правоотношение не было прервано, в частности:

- не выплачивается вознаграждение по годовым итогам независимо от времени увольнения в течение учитываемого года;

- если работник был уволен до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, то производится удержание за неотработанные дни отпуска;

- право на трудовой отпуск на новом месте возникает только но истечении 6 месяцев работы;

- прерывается непрерывный трудовой стаж, дающий работнику льготы и преимущества по трудовому правоотношению.

Трудовые споры о наложении дисциплинарных взысканий разрешаются в соответствии с главой 17 ТК.

**Задачи**

**Задача №1**

Кротова была принята на работу в качестве контролера контрольно-пропускного пункта Могилевской швейной фабрики и с ней заключили срочный трудовой договор. По истечении срока трудового договора Кротова была уволена по п. 2 ст. 35 ТК. Считая увольнение незаконным, Кротова обратилась в суд. При рассмотрении дела было установлено, что работа контролера носила постоянный характер. Кротова не проявляла инициативы в заключении срочного трудового договора.

*Какое решение примет суд?*

*При каких условиях может быть заключен срочный трудовой договор?*

**Ответ:**

Суд примет решение в пользу Могилевской швейной фабрики, так как срок срочного трудового договора истек, наниматель может прекратить трудовые отношения с работником по истечении срока договора без указания каких-либо дополнительных оснований.

Срочный трудовой договор заключается на определенный срок в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на не определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

**Задача № 2**

Семенов работает газосварщиком в совхозе "Дубки" Гомельской области (зона первоочередного отселения). Согласно действующему законодательству выполняемая Семеновым работа предусматривает предоставление дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда продолжительностью 12 дней.

*Какой продолжительности должен быть предоставлен трудовой отпуск Семенову?*

**Ответ:**

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 года № 100 "О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней" (в ред. 08.09.2008) утверждены два перечня: - перечень организаций и должностей педагогических работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней и - перечень категорий работников, продолжительность отпуска которых составляет более 24 календарных дней (работники профессиональных аварийно-спасательных служб, работники, признанные инвалидами, работники моложе восемнадцати лет, работники, работающие в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС).

Трудовой отпуск Семенову должен быть предоставлен не менее 36 дней.

**Заключение**

Цель данной контрольной работы – раскрыть такие важные вопросы как понятие и виды переводов на другую работу, а также дисциплинарная ответственность работников, её понятие и виды.

Выбор меры дисциплинарного взыскания определяется тяжестью совершенного нарушения дисциплины труда, степенью вины работника. Взыскание должно быть целесообразным и справедливым, способным оказать на виновного надлежащий воспитательный эффект.

**Список использованных источников**

**Нормативно правовые акты**

1. Конституция Республики Беларусь 1994 г. (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24.11.1996 г. и 17.10.2004 г.)
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Принят Палатой представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом Республики 30 июня 1999 года: текст Кодекса по состоянию на 2009 г. - Мн.: Амалфея, 2006.-272с;
3. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительной дисциплины: Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29, с изм. и доп.// НРПА Республики Беларусь. 1999.№ 58
4. О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины: Директива Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1//НРПА, 18.03.2004, №41.
5. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года № 2 с изм. и доп. От 25.09.2003 года. № 11// НРПА Республики Беларусь. 2001. № 39; 2003. № 12.

**Специальная литература**

6. Практикум по трудовому праву: Учеб. пособие/ П69 И.В. Гущин, Л.Я. Абрамчик, С.В. Агиевец, и др.: Под. Общ. Ред. И.В. Гущина. – Мн.: Дикта, 2004. – 416с.

7. Трудовое законодательство: Справочник-коментарий. Сост. А.И. Дубовик, В.В. Король. Под общ. ред. Г.А. Василевича. – Мн.: Книжный дом, 2003ю – 704с.

8. Трудовое право: учебник / В.И Семенков, Г.А. Василевич, Т.Б. Шишко и др.; Плд общ.ред. В.И. Семенкова. – 3-е изд., перераб. И доп. – Мн.: Амалфея, 2006 – 784с.