

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
**ИРКУТСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**
Факультет среднего профессионального образования

«УТВЕРЖДАЮ»:

Заместитель декана
по учебной работе

 /В. А. Махутова/
« 04 » 03 2021 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

ОП.05 ТРУДОВОЕ ПРАВО

Специальность	40.02.01 Право и организация социального обеспечения
Квалификация	Юрист
Форма обучения	очная
Год набора	2021
Составитель Днепровская М.А., кандидат юридических наук, доцент	

2021 г.

Фонд оценочных средств разработан на основании рабочей программы дисциплины ОП.05 Трудовое право и является частью ОП СПО-ППССЗ.

Составитель:

Днепровская М.А., кандидат юридических наук, доцент

Фонд оценочных средств одобрен на заседании цикловой комиссии общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин

наименование ЦК

Протокол от «25» 02 2021 г. № 6

Председатель ЦК  Л.С. Муфазалова

Содержание

1.Паспорт фонда оценочных средств по учебной дисциплине	4
2 Контрольно-оценочные средства текущего контроля.....	9
3 Контрольно-оценочные средства промежуточной аттестации.....	9
4 Информационное обеспечение обучения.....	10
Приложение А Контрольно-измерительные материалы текущего контроля	13
Приложение В Перечень вопросов для подготовки к дифференцированному зачету	39
Приложение С Типовые задания для подготовки к дифференцированному зачету	41
Приложение D Контрольно-измерительные материалы для промежуточной аттестаци.....	42

1.Паспорт фонда оценочных средств по учебной дисциплине

ОП.05 Трудовое право по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

В результате освоения учебной дисциплины трудовое право обучающийся должен обладать предусмотренными ФГОС по 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

умениями:

- применять на практике нормы трудового законодательства (**У.1**);
- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров (**У.2**);
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений (**У.3**);
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации (**У.4**);

знаниями:

- нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве (**З.1**);
- содержание российского трудового права (**З.2**);
- права и обязанности работников и работодателей (**З.3**);
- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров (**З.4**);
- виды трудовых договоров (**З.5**);
- содержание трудовой дисциплины (**З.6**);
- порядок разрешения трудовых споров (**З.7**);
- виды рабочего времени и времени отдыха (**З.8**);
- формы и системы оплаты труда работников (**З.9**);
- основы охраны труда (**З.10**);
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора (**З.11**).

В процессе освоения дисциплины у студентов формируются **общие компетенции (ОК)**:

ОК-1-понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес;

ОК-2- организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;

ОК-3- принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность;

ОК-4- осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития;

ОК-5-использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности;

ОК-6-работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями;

ОК-8- самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации;

ОК-9- ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы;

В процессе освоения дисциплины у студентов формируются **профессиональные компетенции (ПК):**

ПК-1.1-осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты;

ПК-1.2-осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты;

ПК-1.3- рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите;

ПК-1.4-осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии;

ПК-2.2- выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

Формами промежуточной аттестации по учебной дисциплине является:

5 семестр – дифференцированный зачет

Перечень объектов контроля, форм контроля и показателей оценки по дисциплине приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень результатов обучения, контрольно-оценочных средств и показателей оценки

Результаты обучения		Основные показатели оценки результата	Наименование раздела (темы)	Наименование контрольно-оценочного средства	
ПК, ОК (код)	(освоенные умения, усвоенные знания)			Для текущего контроля	Для промежуточной аттестации
1	2	3	4	5	6
ОК 1, ОК 2, ОК 3,	У-1, 3-1, 3-2	Правильность применения	Тема 1. Содержание российского	Устный опрос, Решение ситуативных	Дифференцированный зачёт

ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9		я на практике норм трудового законодате льства по вопросам содержани я трудового права	трудового права: предмет, метод, принципы трудового права	задач	
ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9	У-3, У-2, З-1,З-2	Правильно анализиро вать и решать юридическ ие проблемы в сфере источнико в трудовах отношени й	Тема 2. Источники трудового права. Нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудохом праве	Доклады по вопросу принципы трудового права Решение ситуативных задач	Дифференцирова нный зачёт
ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9	У-1, У-2, З-3	Праивльно сть применени я на практике норм трудового законодате льства по вопросам определен ия прав и обязаннос тей работнико в и работодат елей	Тема 3. Субъекты трудового права. Права и обязанности работников и работодателей	Творческая работа Решение ситуативных задач	Дифференцирова нный зачёт
ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9, ПК 1.1,	У-4, У-2, З-2, З-3	Правильно анализиро вать и готовить предложен ия по совершенс твованию правовой деятельно	Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда	Анализ коллективного договора Решение ситуативных задач	Дифференцирова нный зачёт

ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2		сти организац ии в сфере социально го партнерст ва			
ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	У-1, У-3, 3-5	Правильно сть применени я на практике норм трудового законодате льства по вопросам трудового договора	Тема 5 Трудовой договор: виды трудовых договоров, порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров	Решение ситуативных задач Конспект постановления Пленума Верховного Суда РФ, Устный опрос	Дифференцирова нный зачёт
ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	У-1, 3-8	Правильно сть применени я на практике норм трудового законодате льства по вопросам рабочего времени и времени отдыха	Тема 6. Понятие и виды рабочего времени и времени отдыха	Решение ситуативных задач Устный опрос	Дифференцирова нный зачёт
ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9,	У-2, 3-9	Правильно анализиро вать и готовить предложен ия по урегулиро ванию	Тема 7 Заработная плата. Формы и системы оплаты труда работников	Решение ситуативных задач Устный опрос	Дифференцирова нный зачёт

ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2		трудовых споров по вопросам оплаты труда			
ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	У-1, 3-11	Правильно ст применени я на практике норм трудового законодате льства по вопросам материаль ной и дисциплин арной ответствен ности	Тема 8. Порядок и условия материальной и дисциплинарной ответственности сторон трудового договора	Решение ситуативных задач Устный опрос	Дифференцирова нный зачёт
ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	У-4 3-10	Правильно анализиро вать и готовить предложен ия по совершенс твованию правовой деятельно сти организац ии в сфере охраны труда	Тема 9 Основы охраны труда	Решение ситуативных задач Устный опрос	Дифференцирова нный зачёт
ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6,	У-2 3-7	Правильно анализиро вать и готовить предложен ия по	Тема 10 Порядок разрешения трудовых споров	Решение ситуативных задач Устный опрос	Дифференцирова нный зачёт

ОК 8, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2		урегулиро ванию трудовых споров			
ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	У-3, 3-6	Правильно анализиро вать и решать юридическ ие проблемы в сфере трудовых отношени й по вопросам трудовой дисциплин ы	Тема 11 Содержание трудовой дисциплины	Решение ситуативных задач Устный опрос	Дифференцирова нный зачёт

2 Контрольно-оценочные средства текущего контроля

Контрольно-оценочные средства (далее КОС) текущего контроля включают:

1. Практические работы по дисциплине (Методические рекомендации по выполнению практических работ)
3. Внеаудиторных самостоятельных работ (Методические рекомендации по выполнению внеаудиторных самостоятельных работ)

3 Контрольно-оценочные средства промежуточной аттестации

3.1 КОС промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачёта включают:

1. Перечень вопросов для подготовки (Приложение В).
3. Контрольно-измерительные материалы (билеты) (Приложение D).

Условия выполнения задания на дифференцированном зачёте:
Проводится в форме устного ответа.

Студенту предлагается билет, состоящий из 2 вопросов. Время на подготовку 30 минут. Студент при письменной подготовке должен уяснить суть вопросов, кратко изложить основные мысли, подготовить верный ответ. Сдаётся устно.

5. Критерии оценки:

- оценка «отлично» - при наличии у студента глубоких, исчерпывающих знаний, грамотном и логически стройном построении ответа;
- оценка «хорошо» - при наличии твердых и достаточно полных знаний, логически стройном построении ответа при незначительных ошибках;
- оценка «удовлетворительно» - при наличии твердых знаний, изложении ответа с ошибками, уверенно исправленными после вспомогательных вопросов преподавателя;
- оценка «неудовлетворительно» - при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса, неуверенности и неточности ответов после вспомогательных вопросов преподавателя.

4 Информационное обеспечение обучения

Основная литература:

1. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 332 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10642-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/trudovoe-pravo-469445#page/1>

2. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 382 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-06973-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/trudovoe-pravo-469728#page/1>

3. Павлищева, Н. А. Трудовое право: учебник для СПО / Н. А. Павлищева. — Саратов : Профобразование, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 458 с. — ISBN 978-5-4486-0489-8, 978-5-4488-0222-5. — Текст : электронный // Электронный ресурс цифровой образовательной среды СПО PROобразование : [сайт]. — URL: <https://profspo.ru/webreader/web/viewer.php?publicationId=books/79442>

4. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общей редакцией С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 313 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-01249-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/trudovoe-pravo-450711#page/1>

Дополнительная литература:

1. Головина, С. Ю. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для среднего профессионального образования / С. Ю. Головина ; под редакцией С. Ю. Головиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 346 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-00914-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/trudovoe-pravo-praktikum-450717#page/1>
2. Зарипова, З. Н. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для среднего профессионального образования / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 197 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-03674-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/trudovoe-pravo-praktikum-452887#page/1>
3. Карпова, А. В. Трудовое право : учебное пособие / А.В. Карпова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 316 с. — (Среднее профессиональное образование). — DOI 10.12737/1033838. - ISBN 978-5-16-015455-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=367989>
4. Резепова, В. Е. Трудовое право : учебное пособие для СПО / В. Е. Резепова, Н. А. Захарова, Ю. Б. Захарова. — 2-е изд. — Саратов : Профобразование, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 196 с. — ISBN 978-5-4486-0488-1, 978-5-4488-0221-8. — Текст : электронный // Электронный ресурс цифровой образовательной среды СПО PROФобразование : [сайт]. — URL: <https://profspo.ru/webreader/web/viewer.php?publicationId=books/79443>
5. Рыженков, А. Я. Трудовое право : учебное пособие для среднего профессионального образования / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 220 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07901-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/trudovoe-pravo-450912#page/1>

Электронные ресурсы:

Российские электронные ресурсы и базы данных

1. Электронная библиотека ИРНИТУ <http://elib.istu.edu/>
2. Образовательная платформа «Юрайт» <https://urait.ru/>
3. Научные электронные журналы на платформе eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru/>
4. Электронная библиотека «Академия»: <https://academia-library.ru/>
5. Электронно-библиотечная система «Znanium.com»: <http://znanium.com/>
6. Электронно-библиотечная система «PROФобразование»: <http://profspo.ru/>

Зарубежные электронные научные журналы и базы данных

1. База данных Springer Nature Experiments (ранее Springer Protocols): <https://experiments.springernature.com/>
2. Wiley Online Library: <http://onlinelibrary.wiley.com/>

Локальные базы данных

(доступ из читальных залов библиотеки университета)

1. Виртуальный читальный зал Президентской библиотеки им. Б.Н.Ельцина
2. Национальная электронная библиотека
3. Электронная справочная система «КонсультантПлюс»

Приложение А Контрольно-измерительные материалы текущего контроля

по дисциплине ОП.05 Трудовое право

КИМ № 1. Устный опрос (собеседование)

Собеседование проводится во время практического занятия в форме беседы, опроса по проблемам курса. Задачей собеседования является выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	В ответе обучающегося отражены основные концепции и теории по данному вопросу, проведен их критический анализ и сопоставление, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами и экспериментальными данными. Обучающимся формулируется и обосновывается собственная точка зрения на заявленные проблемы, материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов
«хорошо»	В ответе обучающегося описываются и сравниваются основные современные концепции и теории по данному вопросу, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами, обучающимся формулируется собственная точка зрения на заявленные проблемы, однако он испытывает затруднения в ее аргументации. Материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов
«удовлетворительно»	В ответе обучающегося отражены лишь некоторые современные концепции и теории по данному вопросу, анализ и сопоставление этих теорий не проводится. Обучающийся испытывает значительные затруднения при иллюстрации теоретических положений практическими примерами. У обучающегося отсутствует собственная точка зрения на заявленные проблемы. Материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов
«неудовлетворительно»	Ответ обучающегося не отражает современные концепции и теории по данному вопросу. Обучающийся не может привести практических примеров. Материал излагается «житейским» языком, не используются понятия и термины соответствующей научной области. Ответ отражает систему «житейских» представлений обучающегося на заявленную проблему, обучающийся не может назвать ни одной научной теории, не дает определения базовым понятиям

Вопросы устного собеседования

Тема 1. Содержание российского трудового права: предмет, метод, принципы трудового права

1. Что такое труд и какова его роль в обществе?
2. Дайте понятие и соотношение технической и общественной организации труда.
3. В чем различие самостоятельного и несамостоятельного (наемного) труда?

4. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
5. В чем отличие предмета трудового права от сферы действия трудового права?
6. Чем отличаются трудовые отношения от отношений, непосредственно связанных с трудовыми?
7. В чем заключаются особенности метода трудового права?
8. Какие структурные элементы входят в систему трудового права?
9. Как соотносятся система трудового права и система трудового законодательства?

Тема 2. Источники трудового права. Нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве

1. В чем отличие кодексов от обычных законов?
2. Какие виды актов принимаются в результате деятельности Международной организации труда?
3. Какую роль играют акты судебных органов в регулировании трудовых отношений?
4. Какова юридическая природа актов Пленума ВС РФ? Можно ли считать акты ВС РФ источниками трудового права?
5. Является ли трудовой договор источником трудового права?
6. Относится ли коллективный договор к локальным нормативным актам? Обоснуйте ответ нормами ТК РФ.
7. Какие существуют способы принятия локальных нормативных актов и от чего зависит выбор определенного способа?
8. В каком порядке подлежат оспариванию нормы локальных нормативных актов?
9. Какие последствия имеет для локального нормативного акта признание его в целом или в части не соответствующим законодательству?
10. Является ли обычай источником трудового права?
11. Обязан ли работодатель при разработке Правил внутреннего трудового распорядка применять нормы ст. 26 Европейской социальной хартии?

Тема 3. Субъекты трудового права. Права и обязанности работников и работодателей

1. В чем особенности трудового статуса иностранцев и лиц без гражданства?
2. Какие виды работодателей закреплены в трудовом законодательстве? Чем они отличаются по правовому положению?
3. Что такое «профессиональный союз» и «представительный орган работников»? Как соотносятся эти понятия?
4. Каковы основные права и функции профессиональных союзов?
5. Должен ли профессиональный союз иметь статус юридического лица?

6. Какие представительные органы работников предусмотрены законодательством РФ?
7. В каких случаях государственные органы выступают в качестве субъектов трудового права?
8. Разграничьте понятия работодателя, руководителя организации, непосредственного руководителя, собственников организации.
9. Кто может выступать представителем работника? Какие полномочия для него определены нормами ТК РФ?
10. Назовите работодателя для преподавателя, который ведет семинар по трудовому праву в вашей группе.
11. Какие последствия, по мнению Верховного суда РФ, влечет организационная и экономическая зависимость работника от работодателя? В связи с чем работник определен как экономически более слабая (экономически зависимая) сторона в трудовом правоотношении?

Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда

1. Как соотносятся категории «коллективное трудовое право» и «социальное партнерство»?
2. За какие нарушения в сфере социального партнерства предусмотрена ответственность и какая?
3. Какие функции выполняет Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений?
6. В чьем подчинении находятся отраслевые комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений?
7. Какое соглашение будет применяться, если на работников распространяется действие различных соглашений?
8. Стоит ли включать в коллективный договор условие об отказе работников от проведения забастовок?

Тема 5. Трудовой договор: виды трудовых договоров, порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров

1. Назовите отличия трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности.
2. Является ли трудовой договор сделкой?
3. Как соотносятся рабочее место и место работы?
4. Назовите сведения, которые вносятся в трудовую книжку и которые нельзя вносить в трудовую книжку.
5. Какие юридические гарантии и запреты установлены при заключении трудового договора?
6. Что такое перемещение?
7. В чем отличие совмещения и совместительства?
8. Назовите виды временных переводов на другую работу.
9. Чем отличается отстранение от работы от перевода на другую работу?

10. Какие быть правовые последствия влечет незаконный перевод на другую работу?

11. Какие особенности имеет заключение трудового договора с лицом, ранее занимавшим должность государственной гражданской или муниципальной службы?

12. С какими актами необходимо ознакомить работника при приеме на работу?

Тема 6. Понятие и виды рабочего времени и времени отдыха

1. Как соотносятся категории «рабочее время» и «нормативы рабочего времени»?

2. В каком порядке работник привлекается к сверхурочной работе?

3. Какие режимы рабочего времени закреплены в законодательстве о труде? Чем обусловлен выбор определенного режима?

4. В чем особенности суммированного учета рабочего времени?

5. В чем отличие времени отдыха от иных случаев освобождения работника от выполнения трудовых обязанностей?

6. По каким признакам можно классифицировать перерывы в течение рабочего дня?

7. В каких случаях допускается работа в выходные и праздничные дни и как она компенсируется?

8. Обязан ли работодатель продлить или перенести отпуск работнику, если во время отпуска он взял больничный по уходу за ребенком?

9. Учебный отпуск совпал по графику с ежегодным отпуском. Имеет ли право работодатель отказать в предоставлении ежегодного отпуска, так как был предоставлен учебный отпуск?

Тема 7. Заработная плата. Формы и системы оплаты труда работников

1. Как соотносятся понятия «заработная плата» и «оплата труда»?

2. В чем преимущества и недостатки повременной и сдельной систем заработной платы?

3. Какие меры ответственности могут применяться к работодателю за задержку выплаты заработной платы?

4. Как соотносятся базовый оклад и оклад, оклад и тарифная ставка?

5. Является выплата премии правом или обязанностью работодателя?

6. Как оплачивается время простоя?

7. Как оплачивается работа в выходной день для работников на повременной системе оплаты труда и на сдельной?

8. В каких случаях может быть взыскана излишне выплаченная работнику заработная плата?

9. Как оплачивается труд работника при выполнении им с повременной оплатой труда работ различной квалификации?

10. Каков порядок и сроки расчета при увольнении?

11. Какие существуют ограничения размера удержаний из заработной платы?
12. Какие основные виды норм труда вы знаете?

Тема 8. Порядок и условия материальной и дисциплинарной ответственности сторон трудового договора

1. Какие признаки формируют понятие материальной ответственности?
2. Какие обстоятельства освобождают работника от привлечения к материальной ответственности?
3. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность независимо от наличия или отсутствия своей вины?
4. Какова процедура установления размера причиненного ущерба?
5. В каком случае размер причиненного работником ущерба не может быть снижен по решению суда?
6. При каких обстоятельствах работодатель вправе взыскать ущерб в одностороннем порядке?
7. Дайте определение прямого действительного ущерба.
8. Кто из представителей работодателя вправе привлекать работника к материальной ответственности?
9. Имеет ли значение материальное положение работника для определения размера ущерба, подлежащего взысканию?
10. В каком случае бремя доказывания отсутствия вины возложено ТК РФ на работника?

Тема 9. Основы охраны труда

1. Какие существуют подходы к определению понятия «охрана труда»?
2. Какие группы норм включает институт охраны труда?
3. Какие нормативные акты содержат требования в области охраны труда и какие субъекты уполномочены их принимать?
4. Обязательно ли проведение проверки всех рабочих мест при специальной оценке условий труда ?
5. Какие виды инструктажа существуют? В чем их отличия? Какими нормативными актами регулируются данные отношения?
6. Что понимается под средствами индивидуальной и коллективной защиты? В каком порядке определяются их виды и правила применения?
7. Как формируется комиссия по расследованию несчастного случая? Как формируется и какой состав комиссии по расследованию профессионального заболевания?
8. Какие этапы включает расследование несчастного случая на производстве и профессионального заболевания?
9. Как осуществляется учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний?
10. Какие виды ответственности за нарушение требований об охране труда предусмотрены для сторон трудового договора?

11. Может ли государственный инспектор по охране труда повторно расследовать несчастный случай и в какие сроки?

Тема 10. Порядок разрешения трудовых споров

1. Что является предметом коллективного трудового спора?
2. В какой момент возникает коллективный трудовой спор?
3. Назовите цель процедур по рассмотрению и разрешению коллективного трудового спора.
4. Что такое локаут?
5. Какие виды забастовок вы знаете?
6. Какую роль в рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров играют органы государственной власти?
7. Каким категориям работников запрещено проведение забастовок?
8. Кто принимает решение по коллективному спору в тех случаях, когда запрещено проведение забастовки?
9. Какой орган может отложить или приостановить забастовку?
10. Какие последствия возникают при признании забастовки незаконной?
11. По каким критериям различаются индивидуальные и коллективные трудовые споры?
12. Каковы обстоятельства, порождающие индивидуальные трудовые споры?
13. Какими нормативными актами в своей деятельности должна руководствоваться комиссия по трудовым спорам?
14. В каких документах отражается рассмотрение трудового спора в КТС?
15. Возможен ли досрочный отзыв члена КТС?
16. Есть ли различия в содержании терминов «трудовой спор» и «трудовой конфликт»?
17. Какова родовая и территориальная подсудность трудовых споров?
18. Что такое медиация и кто может выступать в качестве медиатора?
19. В каком составе рассматривается трудовой спор о восстановлении на работе?
20. За какой период возможно взыскание не выплаченной зарплаты?

Тема 11. Содержание трудовой дисциплины

1. Какие аспекты категории «дисциплина труда» выделяются в теории трудового права?
2. В чем отличие субъективного аспекта дисциплины труда от объективного?
3. Что является содержанием дисциплины труда?
4. Что такое «внутренний трудовой распорядок»? В каких актах содержатся требования к его содержанию?

5. Какие методы обеспечения дисциплины труда закреплены в Трудовом кодексе РФ? Какие методы обеспечения дисциплины труда существуют?
6. В чем преимущества метода поощрения?
7. В каких нормах Трудового кодекса РФ закреплены меры пресечения?
8. В чем сущность воздействия на работника дисциплинарного взыскания?
9. Какие процедуры включает применение дисциплинарного взыскания?

КИМ № 2. Ситуационные задачи

Решение ситуационных задач проводится во время практических занятий. Во время выполнения задания разрешено пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий.

Каждая из предлагаемых задач содержит условия и вопросы для решения. После внимательного осмысления условий задачи студенту необходимо изучить рекомендуемую учебную и научную литературу по данной теме, а также подобрать для формулировки ответов на поставленные вопросы соответствующие нормативные правовые акты.

Решение поставленного в задаче вопроса должно содержать сначала обязательную ссылку на конкретные нормы действующего законодательства Российской Федерации, подзаконных нормативных правовых актов, а затем собственно ответ на поставленный вопрос.

Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Задания базируются на реальном фактическом материале и максимально приближены к реальной ситуации.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения задач, доводит до обучающихся: тему и перечень необходимой литературы, нормативных актов.

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Ситуационная задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

Тема 1. Содержание российского трудового права: предмет, метод, принципы трудового права

Ситуационная задача 1. После окончания школы самая активная участница театрального кружка, любимица всей школы Наташа Зайцева пыталась поступить в театральный институт, но неудачно. Нигде не работая, она занималась чтением книг, прослушиванием музыки, танцами. Родители пытались устроить ее почтальоном, работником Сбербанка по выплате пенсий. Однако она каждый раз отказывалась, отвечая, что согласно Конституции, труд в нашей стране свободен и доброволен, и каждый вправе выбирать себе профессию. Кроме того, в России запрещен принудительный труд.

Кто прав в данной ситуации: Наташа или ее родители?

Ситуационная задача 2. Сергеева договорилась с директором магазина о зачислении на работу в качестве кассира и передала ему свою трудовую книжку. Когда она на следующий день вышла на работу, ей сказали, что принять ее не могут, потому что за последний год она сменила два места работы.

Правомерен ли отказ?

Ситуационная задача 3. Антонов, имеющий собственную сапожную мастерскую, зарегистрировал себя в качестве частного предпринимателя, без образования юридического лица. Со временем, в связи с увеличением объема работ, он стал привлекать к работе наемных работников для выполнения индивидуальных заказов клиентов.

Определите характер отношений Антонова с привлекаемыми им к работе лицами?

Ситуационная задача 4. Г. с 16.10.2008 года работала в должности спасателя поисково-спасательного отделения – Воркутинская региональная поисково-спасательная база ФГУ «Северо-Западный авиационный поисково-спасательный центр». Г. уволена по пункту 11 части 1 ст. 77 ТК РФ – нарушение установленных Трудовым кодексом правил заключения договора.

Не согласившись с произведенным увольнением, Г. обратилась в суд с исковыми требованиями к Федеральному государственному учреждению «Северо-Западный авиационный поисково-спасательный центр», в которых просила восстановить ее на работе взыскать средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда в сумме 25 000 рублей. Истица полагала увольнение незаконным, поскольку в Постановлении Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» не содержится ограничения в применении труда женщин по специальности «спасатель», в связи с чем она расценивает действия ответчика в отношении нее как дискриминацию по половому признаку.

Почему суд в удовлетворении исковых требований отказал?

Ситуационная задача 5. Открытое акционерное общество по производству фанеры и древесно-стружечных плит «Фанплит» обратилось с заявлением в Арбитражный суд о признании незаконным решения Регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации об отказе в установлении скидки к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2010 год.

Решением Арбитражного суда удовлетворении заявленного требования отказано. Почему?

Ситуационная задача 6. Государственное учреждение – Иркутское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации Филиал № 13 обратилось в Арбитражный суд Иркутской области с заявлением к администрации Усть-Кутского муниципального образования о взыскании пени за несвоевременную уплату страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в размере 1 195 рублей 26 копеек.

Решением Арбитражного суда Иркутской области заявленные требования удовлетворены. Обоснуйте решение суда.

Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда

Ситуационная задача 1. Гражданин Н.И. Гущин обратился с жалобой в Конституционный суд РФ, требуя признать себя безработным. Заявитель оспаривает пункт ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», согласно которому занятыми признаются граждане, являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), не имеющих имущественных прав в отношении этих организаций.

Н.И. Гущин был уволен из ООО «ВладКранПрибор» по основанию, предусмотренному п. 2 ч. п. 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением штата работников организации), и Приказом государственного учреждения «Центр занятости населения» признан безработным с назначением пособия по безработице. Однако после того как было установлено, что Н.И. Гущин является участником ООО «Конструкторское бюро», ГУ «Центр занятости населения», ссылаясь на аб. 10 ст. 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» сняло его с учета в качестве безработного и отменило решение о назначении, размере и сроках выплаты ему пособия по безработице.

Какое решение примет суд?

Ситуационная задача 2. В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации гражданин Г.Н. Рудой отмечает, что не может считаться подходящей работа, если предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы; для граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации. По мнению заявителя, данное законоположение позволяет органам службы занятости предлагать ему для трудоустройства работу с заработком ниже величины прожиточного минимума, чем противоречит Конституции Российской Федерации.

Какое определение будет вынесено конституционным судом РФ?

Ситуационная задача 3. Л.В. Хорхордина имела с декабря 2005 года статус адвоката и осуществляла адвокатскую деятельность в форме адвокатского кабинета. Решением Совета адвокатской палаты Оренбургской области от 14 июля 2009 года ее статус адвоката был прекращен. С 18 ноября 2009 года заявительнице, признанной в установленном порядке безработной, было назначено пособие по безработице в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента, выплата которого ей производилась до 22 марта 2010 года - дня снятия с учета в качестве безработной в связи с трудоустройством (поступлением на работу). В назначении Л.В. Хорхordiной пособия в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы было отказано на том основании, что она не относится к числу лиц, уволенных из организаций или от индивидуального предпринимателя, и потому порядок исчисления размера пособия при определении размера полагающегося ей пособия не может быть применен.

Хорхордина Л.В. обратилась с жалобой в Конституционный суд РФ на нарушение ее конституционных прав.

Какое решение вынесет Конституционный суд?

Тема 5. Трудовой договор: виды трудовых договоров, порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров

Ситуационная задача 1. В Советском Союзе существовало Министерство пищевой промышленности, которое, в частности, утверждало рецепты тортов. Руководство кондитерской фабрики «Большевичка» внедрило без согласования с указанным Министерством в производство новый рецепт торта под названием «Эксперимент». Когда

об этом стало известно в министерстве, руководитель кондитерской фабрики был вызван «на ковер». В оправдание своих действий он привел следующие аргументы: а) торт очень вкусный и ему самому очень нравится; б) он и его семья постоянно потребляют этот торт и пока все живы и здоровы; в) торт пользуется особой популярностью у покупателей. Однако аргументы не произвели должного впечатления, и руководитель фабрики был освобожден от должности.

Справедливо и законно ли было принято решение об увольнении директора кондитерской фабрики? Ознакомьтесь со статьей 81 ТК РФ и подберите основания увольнения.

Ситуационная задача 2. Калинина И.Ю. обратилась в суд с иском к ОАО «Банк ЗЕНИТ» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что работала у ответчика в должности <...> с 12 декабря 2007 года. 7 августа 2009 года она была уволена с работы по основанию, предусмотренному п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). По мнению истца, фактически имело место не изменение определенных сторонами условий трудового договора, а изменение ее трудовой функции, в связи с чем увольнение является незаконным.

Решением суда в удовлетворении заявленных исковых требований Калининой И.Ю. отказано.

Почему суд счел возможным отказ в предъявленных требованиях?

Ситуационная задача 3. Освобожденный от производственной работы председатель профсоюзного органа предприятия был вынужден прекратить свою общественную деятельность в связи с ликвидацией предприятия. По той же причине не было предоставлено ему работу, равноценную той, которую он исполнял до избрания в профсоюзный орган.

Обязан ли в этом случае соответствующий профсоюз предоставить ему работу или оказать иную помощь, если у ликвидированного предприятия нет правопреемника?

Ситуационная задача 4. В автотранспортное предприятие с просьбой о приеме на работу обратились: Александров – водителем автобуса; Шмелева – бухгалтером; Поляков – работником службы охраны предприятия; Громова – поваром столовой; Реутова, закончившая среднюю школу, – секретарем.

Какие документы необходимо предоставить указанным лицам?

Ситуационная задача 5. Бухгалтер Смирнова была уволена по собственному желанию на основании поданного ею заявления. Через 5 дней она обратилась в юридическую консультацию за советом к адвокату. На приеме объяснила, что подача заявления была вынужденной, т.к. директор угрожал увольнением за систематическое неисполнение трудовых обязанностей. Из-за неприязненного отношения директор объявил ей за последние 3 месяца два выговора, даже не приняв объяснений, хотя она проработала на предприятии 15 лет без всяких замечаний.

Как вы думаете, кто прав в данной ситуации? Что может посоветовать сделать ей адвокат?

Ситуационная задача 6. Сантехник строительной организации Рачков был уволен за то, что он находясь в нетрезвом состоянии, учинил дебош в общежитии, где проживал.

Законно ли его увольнение?

Тема 6. Понятие и виды рабочего времени и времени отдыха

Ситуационная задача 1. По просьбе продавца Малышевой директор магазина утвердил ее рабочий день с 8.00 до 20.00 часов (время работы магазина) без выходных. Свою просьбу Малышева мотивировала тем, что она одна воспитывает дочь-студентку. Поскольку за обучение дочери приходится платить 100 тысяч рублей в год, Малышева заинтересована в том, чтобы зарабатывать как можно больше.

Не нарушает ли данный договор трудовое законодательство?

Ситуационная задача 2. В связи с экономическим кризисом, падением покупательной способности населения и соответственно резким уменьшением объема продаж и прибыли, получаемой магазином, директор издал новый локальный нормативный правовой акт «О предоставлении отпусков работникам магазина», согласно которому отменяются все очередные оплачиваемые отпуска, однако неоплачиваемые отпуска могут предоставляться в неограниченном количестве.

Можно ли данный нормативный акт признать законным?

Тема 7. Заработная плата. Формы и системы оплаты труда работников

Ситуационная задача 1. Нина Иванова, не поступив после школы в медицинский институт, устроилась лаборантом в этот же институт на кафедру анатомии. При поступлении на работу ее предупредили, что заработная плата по данной должности составляет 3000 рублей. Однако у института очень мало денег (даже нечем платить за электроэнергию) и поэтому администрация может назначить Нине заработную плату только в половинном размере, т.е. 1500 рублей.

Законно ли решение администрации?

Ситуационная задача 2. В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации гражданин А.А. Мельников, для которого был установлен сменный режим работы, предусматривавший работу в нерабочие праздничные дни, просит признать не соответствующей Конституции Российской Федерации статью 112 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляющую перечень нерабочих праздничных дней, порядок оплаты труда за работу в такие дни, включая порядок определения ее размера, и правила переноса выходных дней, если они совпадают с нерабочими праздничными днями.

Как утверждается в жалобе, суд общей юрисдикции, руководствуясь оспариваемой нормой при разрешении дела А.А. Мельникова, указал, что в отношении работников, выполняющих работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, механизм переноса выходных дней при их совпадении с нерабочими праздничными днями не применяется, чем, по мнению заявителя, нарушается принцип равенства, а также его право на отдых (статьи 19 и 37 Конституции Российской Федерации).

Почему Конституционный Суд РФ вынес Определение «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Мельникова Александра Анатольевича на нарушение его конституционных прав статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации»?

Тема 8. Порядок и условия материальной и дисциплинарной ответственности сторон трудового договора

Ситуационная задача 1. Лаборанту класса биологии Сидорову директор школы объявил выговор за невыполнение им своих трудовых обязанностей, которые, по мнению директора, заключались в следующем: Сидоров отказался остаться после работы для того, чтобы помочь провести районную олимпиаду по биологии, ежегодно проходившую в данной школе.

Законно ли наказали Сидорова?

Ситуационная задача 2. Буфетчица Баженова не явилась на завод по той причине, что она, следуя на работу, стала очевидцем аварии. Работники полиции привлекли ее в качестве понятой. Директор завода уволил Баженову за прогул, указав, что она, прежде чем соглашаться давать показания, должна была тщательно взвесить положительные последствия этого (помощь полиции в расследовании причин аварии) и отрицательные последствия своих действий (голодными на весь день остались несколько сот сотрудников завода).

Законно ли поступил директор школы?

Ситуационная задача 3. Заводской библиотекарь Шумилова была уволена за систематическое нарушение трудовых обязанностей, которое выражалось в том, что она

неправильно вела себя в коллективе (обо всех говорила только плохо, сплетничала), а также грубо относилась к читателям, по случаю чего директор библиотеки ее неоднократно предупреждал.

Законно ли увольнение?

Ситуационная задача 4. Курьер службы доставки Сергеев А.В. по служебной необходимости использовал личный автомобиль. Когда он обратился к директору предприятия с заявлением о возмещении расходов, понесенных им в ходе доставки товара клиентам, то получил отказ.

Обоснованно ли директор отказал Сергееву А.В.?

Ситуационная задача 5. После окончания смены бригада слесарей отправилась по домам. Но на территории завода слесарь Прокопьев Р.К. устроил драку с Ивановым К.Т. сломал тому ребро и ногу. Предприятие выплатило Иванову К.Т. пособие по временной нетрудоспособности.

Законно ли предприятия требование к Прокопьеву Р.К. об оплате лечения Иванова К.Т., о компенсации затрат и потерь предприятия в связи с временной нетрудоспособностью Иванова К.Т.?

КИМ № 3. Тестирование

Тестовые задания содержат вопросы для оценки знаний, умений и навыков обучающихся. Тестовые задания для оценки знаний решаются путем выбора одного правильного ответа из представленных вариантов. При решении тестовых заданий для оценки умений необходимо выбрать два и более правильных ответа из предложенных вариантов. Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности предполагают самостоятельно внести (вписать) правильный ответ.

Ниже приведены образцы типовых тестовых заданий по темам, предусмотренным рабочей программой.

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Тест

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении тестового задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ. Правильные ответы не менее чем на 95 % тестовых вопросов/заданий
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении тестовых заданий. Правильные ответы не менее чем на 75 % тестовых вопросов/заданий
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Демонстрирует слабое знание отдельных вопросов программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении тестовых заданий. Правильные ответы не менее чем на 50 % тестовых вопросов/заданий
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание. Слабое знание основных вопросов программного материала. Правильные ответы менее чем на 50 % тестовых вопросов/заданий

Тема 1. Содержание российского трудового права: предмет, метод, принципы трудового права

1. Предмет трудового права – это трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения по:
 - а) материальной ответственности сторон трудового договора;
 - б) разрешению трудовых споров;
 - в) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
 - г) управлению имуществом.
2. К объективным факторам дифференциации трудового законодательства относятся:
 - а) место жительства работника;
 - б) место расположения организации;
 - в) природно-климатические условия;
 - г) условия и характер труда;
 - д) вид оборудования, на котором осуществляется трудовая деятельность.
3. К субъективным факторам дифференциации трудового законодательства относятся:
 - а) возраст работника;
 - б) наличие и количество детей у работника;
 - в) состояние здоровья;
 - г) национальность;
 - д) принадлежность к общественным объединениям;
 - е) принадлежность к религиозным конфессиям.
4. Метод правового регулирования трудового права характеризуют следующие особенности:
 - а) сочетание централизованного и локального способов регулирования;
 - б) единство и дифференциация правового регулирования;
 - в) равенство сторон;
 - г) специфика защиты трудовых прав участников трудовых отношений.
5. Общие принципы правового регулирования отношений в сфере труда закреплены в:
 - а) Конституции РФ;
 - б) Федеральном законе «Об основах охраны труда в РФ»;
 - в) Трудовом кодексе РФ;
 - г) Гражданском кодексе РФ.
6. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на принципе:
 - а) свободы труда, включая право на труд;
 - б) равенства сторон;
 - г) власти и подчинения;
 - д) неприкосновенности собственности;
 - е) равенства прав и возможностей;
 - ж) защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве;
 - з) обеспечения каждого на справедливые условия труда.
7. Принудительный труд запрещен, но допускается:
 - а) в целях поддержания трудовой дисциплины;
 - б) в условиях чрезвычайных обстоятельств;
 - в) в качестве меры воздействия за участие в забастовке;
 - г) в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе.
8. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, могут обратиться в:
 - а) суд;
 - б) комитет по защите прав потребителей;
 - в) прокуратуру;
 - г) органы федеральной инспекции труда;

- д) федеральный орган занятости населения;
- е) органы социальной защиты населения.

9. Какие из названных принципов не относятся к отраслевым принципам трудового права:

- а) принцип охраны собственности;
- б) принцип обеспечения равноправия в труде и занятости, запрет дискриминации в труде;
- в) принцип обеспечения права на защиту трудовых прав, включая судебную защиту, на индивидуальные и коллективные трудовые споры,

10. Особенности метода трудового права являются:

- а) централизованный способ регулирования отношений,
- б) децентрализованный способ регулирования отношений,
- в) сочетание централизованного и децентрализованного способов регулирования отношений.

11. К источникам трудового права относятся:

- а) Конституция РФ,
- б) федеральные законы,
- в) подзаконные акты,
- г) коллективный договор,
- д) трудовой договор,
- е) правила внутреннего трудового распорядка.

12. Трудовой кодекс и иные нормативные правовые акты о труде распространяются:

- а) на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем,
- б) на всей территории РФ для всех работодателей независимо от организационно-правовых форм и форм собственности,
- в) на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства,
- г) на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы,
- д) на лица, работающие по договорам гражданско-правового характера.

13. Локальные акты в организации работодатель принимает следующим образом:

- а) единолично,
- б) с учётом мнения профсоюзного органа,
- в) по согласованию с профсоюзом,
- г) на основании решения общего собрания коллектива работников.

14. Трудовые отношения – это отношения, основанные на:

- а) юридической связи заказчика и подрядчика;
- б) соглашении между работником и работодателем;
- в) юридической связи органов местного самоуправления и работника;
- д) соглашении между профессиональным союзом и работниками.

15. Сторонами трудовых отношений являются:

- а) заказчик и подрядчик;
- б) работник и профсоюз;
- в) комиссия по трудовым спорам и работник;
- г) работник и работодатель;
- д) федеральная инспекция по труду и работник.

16. Основаниями возникновения трудовых правоотношений являются:

- а) вынесение судебного решения о заключении трудового договора;
- б) заключение договора об оказании юридических услуг;
- в) заключение трудового соглашения;
- г) заключение трудового договора;
- д) фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя;
- е) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

17. Основаниями изменения трудовых правоотношений являются:

- а) достижение пенсионного возраста;
- б) изменение существенных условий трудового договора;
- в) перевод в связи с производственной необходимостью;
- г) перемещение на другое рабочее место;
- д) бракосочетание.

18. Основаниями прекращения трудовых правоотношений являются:

- а) смерть работника;
- б) отстранение от работы
- в) смерть работодателя;
- г) соглашение сторон;
- д) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- е) истечение срока трудового договора;
- ж) рождение ребенка;
- з) развод.

19. Трудовая правосубъектность работника возникает:

- а) с 16 лет,
- б) с 18 лет,
- в) с 21 года.

20. Исключительная трудовая правосубъектность возникает:

- а) с 14 лет для выполнения в свободное от учебы время легкого труда,
- б) с 15 лет в случаях получения основного общего образования,
- в) с 16 лет в соответствии с законом,
- г) до 14 лет в особых случаях.

21. Работодатель – это:

- а) физическое либо юридическое лицо, вступившее в трудовое правоотношение с работником,
- б) руководитель организации,
- в) учредитель организации.

22. К государственным органам надзора и контроля относятся:

- а) Профорганы,
- б) органы федеральной инспекции,
- в) федеральные надзоры,
- г) органы исполнительной власти и органы местного самоуправления,
- д) генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры,
- е) комитет по труду Иркутской области.

23. Государственные инспекторы труда имеют право:

- а) расследовать несчастный случай на производстве,
- б) выдавать разрешение на строительство производственных объектов,
- в) требовать в установленном порядке от работодателя принятия мер по устранению нарушений,
- г) отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда,
- д) приостанавливать деятельность организаций, в которых выявлены нарушения требований по охране труда, представляющие угрозу жизни и здоровью работников,
- е) направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организации или прекращении деятельности их структурных подразделений,
- ж) все выше перечисленное

24. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства, привлекаются к ответственности:

- а) дисциплинарной,

- б) гражданско-правовой,
- в) административной,
- г) уголовной.

25. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание,
- б) предупреждение,
- в) выговор,
- г) строгий выговор,
- д) вынесение вопроса на рассмотрение профоргана,
- е) увольнение.

Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда

1. Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением:

- а) личных потребностей, не противоречащая закону;
- б) личных и общественных потребностей, не противоречащая закону и приносящая, как правило, им заработок;

- в) общественных потребностей;
- г) духовных потребностей.

2. Подходящей считается работа соответствующая:

- а) оплате не ниже минимального размера оплаты труда;
- б) условиям прежнего места работы;
- в) транспортной доступности рабочего места;
- г) состоянию здоровья;
- д) профессиональной пригодности работника, с учетом уровня его профессиональной подготовки;
- е) всему перечисленному.

3. Занятыми считаются граждане:

- а) работающие на своем садовом участке;
- б) работающие по трудовому договору;
- г) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера;
- д) проходящие альтернативную гражданскую службу.
- е) домашние хозяйки;
- ж) жены военнослужащих, не имеющие работы;
- з) учредители (участники) организаций.

4. Безработными признаются граждане, которые:

- а) не достигли 16-летнего возраста;
- б) осуждены к наказанию в виде лишения свободы;
- в) являются трудоспособными;
- г) получают трудовую пенсию;
- д) не имеют работы и заработка (дохода);
- е) зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы.

5. Работодатели обязаны предоставить уполномоченному органу по вопросам занятости информацию о массовом высвобождении работников не менее чем за:

- а) один месяц;
- б) за два месяца;
- в) за три месяца;
- г) за две недели.

6. Законодательство о занятости распространяется на:

- а) граждан РФ;
- б) иностранных граждан, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами РФ;

в) лиц без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами РФ;

г) беженцев;

д) вынужденных переселенцев;

е) всех перечисленных.

7. Сторонами социального партнерства являются:

а) работники,

б) работодатели,

в) органы государственной власти и местного самоуправления,

г) президент РФ.

8. Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

а) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений,

б) взаимные консультации по вопросам регулирования отношений в сфере труда,

в) участие работников в управлении организацией,

г) все выше перечисленное

9. Органы социального партнерства:

а) объединение работодателей S РФ,

б) объединение профсоюзов РФ,

в) российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений,

г) комиссия для ведения коллективных переговоров в организации,

д) правительство РФ.

10. Коллективный договор – это:

а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей,

б) правовой акт, регулирующий трудовые отношения и непосредственно с ними связанные производные от трудовых, общественные отношения по труду, и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

11. Коллективный договор заключается на срок

а) не более 3 лет,

б) не более 5 лет.

12. Структура и содержание коллективного договора определяется

а) законом,

б) сторонами самостоятельно.

10. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства:

а) форма, система и размер оплаты труда,

б) испытательный срок,

в) конкретная трудовая функция работника,

г) занятость, переобучение, условия высвобождения работников,

д) рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков,

е) все выше перечисленное

11. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения:

а) генеральное,

б) федеральное отраслевое,

в) региональное отраслевое,

г) отраслевое,

д) территориальное,

е) территориальное отраслевое,

ж) межотраслевое на уровне организации.

12.Соглашение вступает в силу

- а) со дня его подписания,
- б) со дня установленного соглашением,

13.Коллективный договор, соглашение подлежат уведомительной регистрации

- а) в семидневный срок,
- б) в десятидневный срок,
- в) в течение месяца.

14.Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется

- а) сторонами, их представителями,
- б) соответствующими органами по труду.

15.Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора возлагается:

- а) на лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников,
- б) на лица, представляющие работодателя.

Тема 5. Трудовой договор: виды трудовых договоров, порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров

1. К существенным условиям трудового договора относятся:

- а) место работы,
- б) трудовая функция,
- в) оплата труда,
- г) условие об испытании,
- е) условие о неразглашении охраняемой законом тайны.

2. Трудовые договоры могут заключаться:

- а) на неопределенный срок,
- б) на определенный срок не более 5 лет,
- в) на определенный срок не более 3 лет.

3. Срочный договор заключается:

- а) с временными работниками,
- б) с сезонными работниками,
- в) с лицами, поступающими на работу в районы Крайнего Севера,
- д) с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами.

4. Трудовой договор вступает в силу:

а) со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено нормативными актами или трудовым договором,

б) со дня фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя,

в) со дня, определенного трудовым договором.

5. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем

- а) на основании трудового договора,
- б) на основании проведения собеседования,
- в) на основании трудового договора в результате избрания на должность.

6. Документы, предъявляемые при заключении договора:

- а) паспорт,
- б) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования,
- в) трудовая книжка,
- г) документ об образовании,
- е) характеристика или рекомендательное письмо.

7. Трудовой договор заключается

- а) в письменной форме,
- б) в устной форме при фактическом допущении работника к работе.

8. Трудовая правосубъектность работника возникает:
- а) с 16 лет,
 - б) с 15 лет,
 - в) с 18 лет.
9. Трудовая правосубъектность работодателя физического лица возникает:
- а) с 16 лет,
 - б) с 18 лет,
 - в) с 15 лет,
 - г) с 21 года.
10. Срок испытания не может превышать
- а) трех месяцев,
 - б) шести месяцев,
 - в) двух месяцев.
11. Испытание при приеме на работу не устанавливается:
- а) беременным,
 - б) несовершеннолетним,
 - в) работникам, принятым на работу в порядке перевода,
 - г) молодым специалистам, впервые поступающим на работу по первому месту работы,
 - е) пенсионерам,
 - ж) матерям, имеющим детей до 1,5 лет.
12. Испытание не может превышать двух недель при приеме на работу:
- а) временных работников,
 - б) сезонных,
 - в) надомников.
13. Приказ работодателя о приеме работника на работу объявляется:
- а) под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора,
 - б) в 3-дневный срок с момента допущения к работе.
14. Обязательному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица:
- а) не достигшие 14 лет,
 - б) не достигшие 18 лет,
 - в) не достигшие 21 года.
15. Постоянный перевод допускается:
- а) по инициативе работодателя в одностороннем порядке,
 - б) с письменного согласия работника.
16. Об изменении существенных условий трудового договора по инициативе работодателя работник должен быть предупрежден:
- а) за 1 месяц,
 - б) за 2 месяца.
17. В случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на необусловленную трудовым договором работу на срок:
- а) до 1 месяца,
 - б) до 2 месяцев.
18. Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника:
- а) не менее чем за 14 календарных дней,
 - б) не менее чем за 1 месяц,
 - в) не менее чем за 2 месяца.
19. Переводом на другую работу считается:
- а) поручение другой работы, не обусловленной трудовым договором,
 - б) поручение работы, при выполнении которой изменяется размер заработной платы, льгот, иные существенные условия труда, обусловленные при заключении трудового договора,

в) изменение места работы, обусловленного трудовым договором,

г) изменение рабочего места.

20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме

а) за 2 недели,

б) за 1 месяц.

21. Временный, сезонный работники обязаны предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора в письменной форме

а) за 3 дня,

б) за 7 дней,

в) за 2 недели,

22. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя не менее чем

а) за один месяц,

б) за две недели,

в) за 3 дня.

23. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим основаниям, не зависящим от воли сторон:

а) призыв работника на военную службу,

б) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда или государственной инспекции труда,

в) неизбрание на должность

г) все выше перечисленное

24. При появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения медицинское освидетельствование работника возможно:

а) без согласия работника,

б) с согласия работника.

25. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников организации предоставляется:

а) работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией,

б) семейным, при наличии двух или более иждивенцев,

в) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

26. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, работники предупреждаются персонально под расписку:

а) не менее чем за 2 месяца,

б) не менее чем за 3 месяца.

Тема 6. Понятие и виды рабочего времени и времени отдыха

1. Виды рабочего времени:

а) нормальная продолжительность рабочего времени,

б) сокращенная продолжительность рабочего времени,

в) неполное рабочее время,

г) ненормированный рабочий день.

2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать

а) 40 часов в неделю,

б) 36 часов в неделю,

в) 42 часа в неделю.

3. Работодатель обязан установить неполное рабочее время:

а) по просьбе беременной женщины,

б) по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинскими документами,

- в) по просьбе любого работника,
 - г) несовершеннолетним.
4. К работе в ночное время не допускается:
- а) беременные женщины,
 - б) инвалиды,
 - в) несовершеннолетние,
 - г) пенсионеры,
 - д) работники с вредными условиями труда.
5. Совместительство:
- а) выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время,
 - б) выполнение работником другой оплачиваемой работы в пределах рабочего времени.
6. Предельное количество сверхурочных часов составляет:
- а) не более 4 часов в течение двух дней подряд,
 - б) 120 часов в год,
 - в) не более 4 часов ежедневно.
7. Разделение рабочего дня на части производится работодателем
- а) единолично,
 - б) на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профсоюзного органа организации.
8. При составлении графиков сменности работодатель
- а) учитывает мнение представительного органа работников,
 - б) принимает решение единолично.
9. График работы на вахте утверждается работодателем с учетом мнения выборной профсоюзной организации и доводится до сведения работников не позднее, чем
- а) за 2 месяца до введения его в действие,
 - б) за 1 месяц.
10. Продолжительность вахты не должна превышать
- а) одного месяца,
 - б) двух месяцев,
 - в) в исключительных случаях может быть увеличена до трех месяцев.
11. К работам, выполняемым вахтовым методом не могут привлекаться:
- а) несовершеннолетние,
 - б) беременные,
 - в) женщины, имеющие детей до 3 лет,
 - г) лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом,
 - д) пенсионеры.
12. Виды времени отдыха не включают:
- а) отпуск,
 - б) перерывы для приема пищи и отдыха
 - в) специальные перерывы для обогрева
 - г) выходные дни
 - д) нерабочие праздничные дни
13. Не включаются в рабочее время и относятся к времени отдыха:
- а) перерывы для отдыха и питания,
 - б) перерывы для обогрева и отдыха,
 - в) перерывы для кормления ребенка в возрасте до полутора лет.
14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия в следующих случаях:

- а) для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия,
- б) для предотвращения несчастного случая, уничтожения или порчи имущества,
- в) для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- а) 28 календарных дней,
- б) 24 рабочих дня,
- в) 31 календарный день.

16. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

- а) за особый характер работ,
- б) за сменный характер работы
- в) за ненормированный рабочий день
- г) за совместительство

17. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней

- а) не включаются и не оплачиваются,
- б) включаются и оплачиваются,
- в) включаются и не оплачиваются.

18. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются

- а) время фактической работы,
- б) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законом сохранялось место работы,
- в) время вынужденного прогула,
- г) время отсутствия работника без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ,
- д) время предоставления по просьбе работника отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней,
- е) время отпуска по уходу за ребенком.

19. До истечения шести месяцев непрерывной работы право на использование отпуска за первый год работы на основании заявления работника возникает:

- а) у женщин – перед отпуском по беременности и родам или после него,
- б) у несовершеннолетних,
- в) у пенсионеров,
- г) у сезонных работников.

20. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случаях:

- а) временной нетрудоспособности работника,
- б) исполнения во время отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы,
- в) по заявлению работника в счет следующего очередного отпуска.

21. При увольнении выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск:

- а) работнику, заключившему трудовой договор на неопределенный срок,
- б) временному работнику,
- в) работнику, занятому на сезонных работах.

22. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику

- а) по заявлению работника,
- б) по инициативе работодателя.

23. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- а) рождения ребенка – до 5 дней,
 - б) регистрации брака – до 5 дней,
 - в) смерти близкого родственника – до 5 дней,
 - г) участникам Великой Отечественной войны – до 35 дней,
 - д) работающим пенсионерам по старости – до 14 дней.
24. Работникам, занятым на сезонных работах, оплачиваемые отпуска
- а) не предоставляются,
 - б) предоставляются из расчета 2 календарных дня за каждый месяц работ,
 - в) предоставляются из расчета 2 рабочих дня за месяц работы.
25. Лицам, работающим по совместительству ежегодные оплачиваемые отпуска
- а) предоставляются одновременно с отпуском по основной работе,
 - б) не предоставляются.

Тема 7. Заработная плата. Формы и системы оплаты труда работников

1. Заработная плата – это ...
 - а) вознаграждение за труд работника
 - б) компенсация за труд работника
 - в) публичное признание заслуг работника
2. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются работникам организаций, финансируемых из бюджета:
 - а) ФЗ и иными нормативными правовыми актами,
 - б) коллективным договором, соглашением,
 - в) локальными нормативными актами организаций,
 - г) трудовыми договорами.
3. Форма расчетного листа утверждается
 - а) работодателем,
 - б) работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
4. Заработная плата выплачивается
 - а) не реже чем каждые полмесяца,
 - б) один раз в месяц.
5. Оплата отпуска производится
 - а) не позднее, чем за три дня до его начала,
 - б) в последний день работы перед отпуском.
6. Размеры доплат за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются
 - а) работодателем,
 - б) по соглашению сторон трудового договора.
7. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок
 - а) единолично,
 - б) с учетом мнения представительного органа работников.
8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается
 - а) не менее чем в полуторном размере,
 - б) не менее чем в двойном размере,
 - в) по соглашению сторон.
9. Оплата труда при невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника
 - а) не производится,
 - б) оплачивается не менее двух третей тарифной ставки,
 - в) оплачивается исходя из среднего заработка.
10. Время простоя по вине работника
 - а) не оплачивается,

б) оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки.

11. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу могут определяться

а) коллективным договором,

б) трудовым договором.

Тема 8. Порядок и условия материальной и дисциплинарной ответственности сторон трудового договора

1. Трудовой распорядок организации определяется

а) правилами внутреннего трудового распорядка,

б) коллективным договором.

2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются

а) работодателем,

б) работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

3. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт организации, регламентирующий

а) порядок приема и увольнения работников,

б) основные права и обязанности сторон трудового договора,

в) ответственность сторон трудового договора,

г) режим работы,

д) время отдыха,

е) меры поощрения,

ж) дисциплинарные взыскания,

з) трудовую функцию работника,

и) оплату труда.

4. Виды поощрений:

а) моральные и материальные,

б) стимулирующие и материальные,

в) моральные и стимулирующие.

5. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания в соответствии со ст. 192 ТК РФ:

а) замечание,

б) предупреждение,

в) строгий выговор,

г) строгий выговор с предупреждением,

д) увольнение.

6. Для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены другие дисциплинарные взыскания:

а) федеральными законами,

б) уставами и положениями о дисциплине,

в) коллективными договорами, соглашениями,

г) трудовыми договорами.

7. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен

а) затребовать с работника письменное объяснение,

б) составить акт.

8. Дисциплинарное взыскание применяется

а) не позднее месяца со дня обнаружения проступка,

б) не позднее 2 месяцев со дня совершения проступка

в) оба верны

9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено

а) только одно дисциплинарное взыскание,

б) наряду с выговором возможно и увольнение.

10. Наряду с дисциплинарной ответственностью привлечение работника к другим видам ответственности

- а) допускается,
- б) не допускается.

11. Работодатель до истечения года имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание:

- а) по собственной инициативе,
- б) по просьбе работника,
- в) по ходатайству представительного органа работников.

1. Основанием материальной ответственности является ...

- а) реальный ущерб
- б) прямой действительный ущерб
- в) упущенная выгода
- г) убытки

2. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок

- а) во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться,
- б) в случае незаконного отстранения работника от работы, его увольнения и незаконного перевода на другую работу,
- в) отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе,
- г) задержки работодателем трудовой книжки.

3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб:

- а) в полном объеме по рыночным ценам,
- б) в натуре,
- в) половину стоимости имущества.

4. Моральный вред, причиненный виновными действиями (бездействием) работодателя

- а) возмещается в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон,
- б) не возмещается,
- в) возмещается, но только в судебном порядке.

5. Работник обязан возместить работодателю

- а) убытки,
- б) прямой действительный ущерб.

6. Работник несет ответственность

- а) за ущерб, непосредственно причиненный им работодателю,
- б) за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

7. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие

- а) непреодолимой силы,
- б) нормального хозяйственного риска,
- в) крайней необходимости или необходимой обороны,
- г) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

8. Работодатель имеет право отказаться от взыскания с виновного работника ущерба

- а) полностью,
- б) частично.

9. Полная материальная ответственность состоит в обязанности работника возместить ущерб

- а) в полном размере,
- б) в размере среднего заработка.

10. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым

- а) с руководителем организации,
- б) заместителями руководителя,
- в) главным бухгалтером,
- г) заместителями главного бухгалтера.

11. Несовершеннолетним материальная ответственность

- а) не устанавливается,
- б) устанавливается лишь в определенных законом случаях.

12. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться:

- а) лишь с категориями работников, определенными перечнем, утверждаемым Правительством РФ,
- б) с любым работником, достигшим возраста 18 лет.

13. Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причин возмещения ущерба

- а) обязательно,
- б) необязательно.

14. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, превышающего средний месячный заработок, производится

- а) по распоряжению работодателя,
- б) в судебном порядке.

15. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника

- а) к дисциплинарной,
- б) административной,
- в) уголовной ответственности.

16. Руководитель организации

- а) несет полную материальную ответственность,
- б) в случаях, предусмотренных законом гражданско-правовую ответственность.

Перечень вопросов для подготовки к дифференцированному зачету

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Понятие источников трудового права, их классификация.
4. Коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование социально-трудовых отношений.
5. Локальные нормативные акты организации, их значение, порядок принятия.
6. Запрещение дискриминации в сфере труда.
7. Запрещение принудительного труда.
8. Понятие и виды субъектов трудового права.
9. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание.
10. Порядок заключения коллективного договора.
11. Соглашение: понятие, виды, содержание, порядок заключения соглашения.
12. Понятие трудового договора, его значение, стороны и отличие от смежных гражданско-правовых договоров.
13. Содержание трудового договора.
14. Срок трудового договора. Основания для заключения срочного трудового договора.
15. Общий порядок заключения трудового договора.
16. Понятие и виды переводов.
17. Отграничение перевода от перемещения.
18. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.
19. Понятие и виды рабочего времени.
20. Нормальная продолжительность рабочего времени.
21. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
22. Неполное рабочее время.
23. Сверхурочные работы.
24. Понятие и виды времени отдыха.
25. Понятие и виды отпусков.
26. Понятие заработной платы по трудовому праву.
27. Формы заработной платы.
28. Системы заработной платы.
29. Заработная плата работников бюджетной сферы.
30. Понятие дисциплины труда по трудовому праву.
31. Понятия и виды дисциплинарной ответственности.
32. Понятие дисциплинарного проступка, его состав.
33. Дисциплина труда работников транспорта.
34. Материальная ответственность сторон трудового договора.
35. Материальная ответственность работника.
36. Материальная ответственность работодателя.
37. Понятие охраны труда по трудовому праву.

- 38.Понятие и виды трудовых споров.
- 39.Подведомственность индивидуальных трудовых споров.
- 40.Комиссия по трудовым спорам.
- 41.Рассмотрение трудовых споров судами.
- 42.Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

Приложение С

Типовые задания для подготовки к дифференцированному зачету

Ситуационная задача 1. В мае 2017 г. в государственную инспекцию труда обратился Нестеренко с просьбой установить факт и произвести расследование несчастного случая, произошедшего с ним в июле 2000 г. во время прохождения производственной практики на заводе в период обучения в машиностроительном техникуме.

Государственный инспектор по охране труда обратился в техникум и на завод, истребовал приказы о направлении на практику, об обучении, получил письменные показания свидетелей произошедшего и вынес заключение о несчастном случае. Инспектор представил заключение в Фонд социального страхования для назначения страховых выплат, однако Фонд отказал в выплатах, так как посчитал выводы инспектора необоснованными.

Правомерны ли действия инспекции?

Возможна ли судебная защита прав Нестеренко в данном случае?

Ситуационная задача 2. Председатель профсоюзного комитета птицефабрики после неоднократных жалоб работников на начальников цехов, нарушающих законодательство о рабочем времени и времени отдыха, направил работодателю требование об устранении нарушений и о привлечении виновных должностных лиц к дисциплинарной ответственности. В своем требовании он указал конкретные факты нарушений и факты неправомерного поведения указанных должностных лиц. В ответ работодатель сделал этим лицам устные замечания на совещании, дисциплинарных взысканий ни одному должностному лицу объявлено не было.

Правомерны ли действия работодателя?

Установлены ли какие-либо гарантии исполнения таких требований профсоюза?

Приложение D Контрольно-измерительные материалы для промежуточной аттестации 64

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА № 1 ВАРИАНТ № 1

ФИО _____ группа _____

Вопрос 1. Предмет трудового права составляют следующие отношения:

- 1) отношения по рассмотрению трудовых споров;
- 2) отношения по оплате сверхурочных работ;
- 3) отношения по трудоустройству;
- 4) трудовые отношения;
- 5) отношения по выплате пенсий.

Ответ _____

Вопрос 2. Трудовые отношения характеризуются следующими чертами:

- 1) прием работника закрепляется юридическим фактом (например, трудовым договором);
- 2) работодатель обязан выплачивать вознаграждения по итогам года;
- 3) работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;
- 4) с работником заключается договор о полной материальной ответственности.

Ответ _____

Вопрос 3. Перечислите признаки метода трудового права:

- 1) своеобразие способов защиты трудовых прав и обязанностей,
- 2) участие в регулировании трудовых отношений трудовых коллективов;
- 3) своеобразие выполнения трудовых обязанностей по договору;
- 4) сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования.

Ответ _____

Вопрос 4. Какие из перечисленных нормативных актов являются источниками трудового права:

- 1) постановления Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг;
- 2) указы Президента РФ;
- 3) распоряжения МИД РФ;
- 4) Конституция РФ;
- 5) приказы Федеральной налоговой службы;
- 6) Трудовой кодекс РФ.

Ответ _____

Вопрос 5. На какие из перечисленных категорий лиц распространяется действие трудового законодательства:

- 1) на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;
- 2) на членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций;
- 3) на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- 4) на лиц, заключивших трудовой договор с индивидуальным предпринимателем.

Ответ _____

Вопрос 6. Субъектами трудового права являются:

- 1) государство;
- 2) Министерство здравоохранения и социального развития РФ;
- 3) граждане РФ;
- 4) трудовой коллектив организации;
- 5) акционерные общества.

Ответ _____

Вопрос 7. Правосубъектность трудового коллектива характеризуется следующим:

- 1) оперативным критерием;
- 2) наличием органа самоуправления;
- 3) добровольностью объединения;
- 4) имущественным критерием;
- 5) государственной регистрацией.

Ответ _____

Вопрос 8. Трудовая правосубъектность организации характеризуется:

- 1) наличием устава;
- 2) волевым критерием;
- 3) открытием расчетного счета в банке;
- 4) имущественным критерием;
- 5) оперативным критерием.

Ответ _____

Вопрос 9. Выберите правильное определение коллективного договора:

- 1) коллективный договор — это трудовой договор;
- 2) коллективный договор — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- 3) коллективный договор — это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

Ответ _____

Вопрос 10. Коллективный договор может быть:

- 1) односторонним;
- 2) двусторонним;
- 3) трехсторонним.

Ответ _____

Вопрос 11. Представителями работников при заключении коллективного договора могут быть:

- 1) органы местного самоуправления;
- 2) служба по урегулированию конфликтов;
- 3) профессиональные союзы.

Ответ _____

Вопрос 12. Соглашение может быть:

- 1) четырехсторонним;
- 2) двухсторонним;
- 3) трехсторонним.

Ответ _____

Вопрос 13. Какие из перечисленных лиц не могут быть признаны безработными:

- 1) лица, представившие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка;
- 2) лица, не трудоустроенные в течение 10 дней со дня их регистрации в службе занятости;
- 3) лица, осужденные к лишению свободы;
- 4) лица, не достигшие 18-летнего возраста;
- 5) лица, которым назначена трудовая пенсия по старости либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- 6) лица, отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в службе занятости от двух вариантов подходящей работы.

Ответ _____

Вопрос 14. Какие из перечисленных документов должны предоставлять граждане для постановки на учет в качестве безработного:

- 1) разрешение о постановке на учет;

- 2) справку о среднем заработке по последнему месту работы;
- 3) справку о состоянии здоровья;
- 4) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 5) характеристику с последнего места работы;
- 6) трудовую книжку или иные документы, подтверждающие трудовой стаж;
- 7) документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию;
- 8) выписку из домовой книги.

Ответ _____

Вопрос 15. Подходящей считается работа, соответствующая признакам:

- 1) профессиональной пригодности работника, с учетом уровня его профессиональной подготовки;
- 2) правилам внутреннего трудового распорядка организации;
- 3) состоянию здоровья;
- 4) обеспечиваемая выплатами компенсаций;
- 5) транспортной доступности рабочего места;
- 6) заработку не ниже среднего заработка за последние 3 месяца по последнему месту работы (в пределах среднего заработка по субъекту федерации).

Ответ _____

Вопрос 16. Для каких категорий лиц установлены дополнительные гарантии трудоустройства:

- 1) для лиц, работавших с вредными условиями труда;
- 2) для государственных служащих;
- 3) для несовершеннолетних;
- 4) для инвалидов;
- 5) для руководителей организаций;
- 6) для женщин, имеющих детей;
- 7) для лиц, уволенных с военной службы.

Ответ _____

Вопрос 17. Допускается ли действующим трудовым законодательством заключение трудового договора в устной форме (с последующим оформлением)?

- 1) да;
- 2) нет.

Ответ _____

Вопрос 18. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) только на неопределенный срок;
- 2) как на определенный, так и на неопределенный срок;
- 3) сроком до 10 лет.

Ответ _____

Вопрос 19. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:

- 1) 10 лет;
- 2) 12 лет;
- 3) 16 лет.

Ответ _____

Вопрос 20. Трудовой договор заключается:

- 1) всегда в письменной форме;
- 2) как в письменной, так и в устной форме по усмотрению сторон.

Ответ _____

Вопрос 21. При приеме на работу испытательный срок не должен превышать:

- 1) 12 месяцев;
- 2) 14 месяцев;
- 3) 3 месяцев.

Ответ _____

Вопрос 22. Срочный трудовой договор заключается на срок:

- 1) не более 5 лет;
- 2) не более 3 лет;
- 3) не более 7 лет;
- 4) не более 1 года.

Ответ _____

Вопрос 23. Сезонной считается работа:

- 1) до 6 месяцев;
- 2) до 1 года;
- 3) до 2 месяцев;
- 4) до 1 месяца.

Ответ _____

Вопрос 24. Какие из перечисленных изменений условий труда требуют согласия работника:

- 1) временный перевод по производственной необходимости;
- 2) перевод на другую работу в той же организации;
- 3) перемещение на другое рабочее место в той же организации;
- 4) перевод в другую организацию;
- 5) перевод в другую местность вместе с организацией.

Ответ _____

Вопрос 25. Изменение существенных условий труда - это:

- 1) повышение ответственности сторон за взятые на себя обязательства;
- 2) изменения в организации производства и труда;
- 3) поручение работнику работы на другом механизме или агрегате.

Ответ _____

Вопрос 26. Прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон — это:

- 1) призыв или поступление на военную службу;
- 2) отсутствие на работе более 4 месяцев;
- 3) появление на работе в нетрезвом состоянии;
- 4) соглашение сторон;
- 5) вступление в законную силу приговора суда.

Ответ _____

Вопрос 27. Прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц — это:

- 1) ликвидация организации, сокращение численности или штата работников;
- 2) призыв или поступление на военную службу;
- 3) отсутствие на работе более 4 месяцев;
- 4) соглашение сторон;
- 5) вступление в законную силу приговора суда;
- 6) истечение срока трудового договора;
- 7) восстановление работника, ранее выполнявшего работу.

Ответ _____

Вопрос 28. В каких случаях работодатель вправе отстранить работника от работы:

- 1) если работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 2) если работник не прошел обязательный медицинский осмотр;
- 3) если работник не представил о себе сведений личного характера.

Ответ _____

Вопрос 29. Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель — физическое лицо — в письменной форме предупреждает работника не менее чем:

- 1) за 7 дней;

2) за 10 дней;

3) за 14 дней.

Ответ _____

Вопрос 30. К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена:

1) приговором суда;

2) по медицинским показаниям;

3) по решению профсоюза.

Ответ _____

ВАРИАНТ № 2

ФИО _____ **группа** _____

Вопрос 1. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права:

1) отношения по установлению условий трудового договора;

2) отношения по трудоустройству;

3) отношения по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка;

4) отношения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

5) организационно-управленческие отношения;

6) отношения по материальной ответственности сторон трудового договора.

Ответ _____

Вопрос 2. Стороны трудовых отношений — это:

1) работник и работодатель;

2) работник, работодатель и посредник (например, служба занятости);

3) работодатель и посредник

Ответ _____

Вопрос 3. Из чего состоит система трудового права:

1) из законодательства по трудовому праву;

2) из сферы действия по кругу лиц;

3) из общей и особенной частей;

4) из принципов трудового права.

Ответ _____

Вопрос 4. Являются ли акты высших судебных органов источником трудового права?

1) да;

2) нет.

Ответ _____

Вопрос 5. Распространяются ли межотраслевые принципы (например, принцип охраны собственности) на стороны трудового договора?

1) да;

2) нет.

Ответ _____

Вопрос 6. Правосубъектность гражданина характеризуется следующими критериями:

1) оперативным;

2) возрастным;

3) имущественным;

4) волевым.

Ответ _____

Вопрос 7. Трудовая правосубъектность профсоюза как субъекта трудового права характеризуется:

- 1) уведомительной государственной регистрацией;
- 2) добровольностью объединения граждан;
- 3) имущественным критерием;
- 4) наличием расчетного счета в банке.

Ответ _____

Вопрос 8. Из каких элементов состоит трудовое правоотношение:

- 1) субъектов;
- 2) объективной стороны;
- 3) объектов;
- 4) содержания (прав и обязанностей);
- 5) субъективной стороны.

Ответ _____

Вопрос 9. Коллективный договор заключается:

- 1) на срок до 3 лет;
- 2) срок оговаривается при его заключении;
- 3) на срок до 1 года.

Ответ _____

Вопрос 10. Отличается ли порядок заключения коллективного договора от порядка заключения соглашения?

- 1) да;
- 2) нет;
- 3) только во второй части.

Ответ _____

Вопрос 11. Соглашение заключается на срок:

- 1) до 3 лет;
- 2) срок оговаривается сторонами;
- 3) до 1 года.

Ответ _____

Вопрос 12. Выберите правильное определение соглашения:

- 1) соглашение — это трудовой договор;
- 2) соглашение — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый между работниками и работодателем;
- 3) соглашение — это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции;
- 4) соглашение — это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

Ответ _____

Вопрос 13. Какие из перечисленных представителей являются органами социального партнерства на федеральном уровне:

- 1) Федеральная комиссия по рынку ценных бумаг;
- 2) Министерство здравоохранения и социального развития РФ;
- 3) Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений.

Ответ _____

Вопрос 14. Является ли оказание услуг в области содействия занятости и предоставления информации службой занятости платным?

- 1) да;
- 2) нет.

Ответ _____

Вопрос 15. Если гражданину было отказано в признании его безработным, через какое время он приобретает право на повторное обращение в службу занятости:

- 1) через 2 недели;
- 2) через 1 месяц;
- 3) через 3 месяца;
- 4) через 15 дней.

Ответ _____

Вопрос 16. Какие виды пособий и помощи установлены для безработных:

- 1) единовременное пособие;
- 2) выходное пособие;
- 3) пособие по безработице;
- 4) пособие по временной нетрудоспособности;
- 5) денежная премия;
- 6) оплачиваются дополнительные расходы;
- 7) досрочное оформление пенсии.

Ответ _____

Вопрос 17. Трудовой договор — это:

- 1) соглашение между работодателем и представителем работника;
- 2) соглашение между работником и представителем работодателя;
- 3) соглашение между работодателем и работником.

Ответ _____

Вопрос 18. Трудовой договор вступает в силу:

- 1) с оговоренной в нем даты;
- 2) с момента его подписания;
- 3) с момента определения системы оплаты.

Ответ _____

Вопрос 19. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

- 1) трудовой договор;
- 2) личное дело;
- 3) трудовая книжка.

Ответ _____

Вопрос 20. Для всех категорий работников устанавливается испытательный срок?

- 1) да;
- 2) нет.

Ответ _____

Вопрос 21. Какие из перечисленных условий являются существенными при заключении трудового договора:

- 1) социальные льготы;
- 2) место работы;
- 3) трудовая функция;
- 4) дата начала работы;
- 5) испытательный срок;
- 6) оплата труда;
- 7) предоставление жилплощади.

Ответ _____

Вопрос 22. Какие документы можно требовать от работника при приеме на работу:

- 1) трудовую книжку, документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку, документ, удостоверяющий личность, справку о состоянии здоровья;
- 3) трудовую книжку, документ, удостоверяющий личность, справку с места жительства.

Ответ _____

Вопрос 23. Временной считается работа:

- 1) до 6 месяцев;
- 2) до 1 года;
- 3) до 2 месяцев;
- 4) до 1 месяца;
- 5) в течение сезона.

Ответ _____

Вопрос 24. Перевод на другую постоянную работу осуществляется:

- 1) с письменного согласия работника;
- 2) с устного согласия работника;
- 3) согласие работника не требуется.

Ответ _____

Вопрос 25. При изменении существенных условий труда обязан ли работодатель заранее ставить в известность работника?

- 1) не обязан;
- 2) обязан, предупредив за 2 недели;
- 3) обязан, предупредив за 2 месяца.

Ответ _____

Вопрос 26. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:

- 1) за 30 дней;
- 2) за 7 дней;
- 3) за 2 недели;
- 4) предварительного уведомления не требуется.

Ответ _____

Вопрос 27. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя — это:

- 1) призыв или поступление на военную службу;
- 2) увольнение за прогул;
- 3) появление на работе в нетрезвом состоянии;
- 4) соглашение сторон;
- 5) вступление в законную силу приговора суда;
- 6) требование профсоюза;
- 7) ликвидация организации, сокращение численности или штата работников.

Ответ _____

Вопрос 28. Вправе ли незаконно уволенный работник требовать денежной компенсации морального вреда, причиненного ему увольнением?

- 1) да;
- 2) нет.

Ответ _____

Вопрос 29. Работодатель — физическое лицо — обязан:

- 1) оформить трудовой договор и зарегистрировать его в органах местного самоуправления;
- 2) уплачивать страховые взносы и другие платежи;
- 3) оформить страховые свидетельства государственного пенсионного страхования;
- 4) вести трудовые книжки;
- 5) вести личные дела.

Ответ _____

Вопрос 30. Документом, подтверждающим время работы у работодателя — физического лица, является:

- 1) трудовая книжка;
- 2) трудовой договор;
- 3) приказ о приеме на работу.

Ответ _____

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА № 2 (Итоговая)

1. Предмет трудового права составляют следующие отношения:

- а) отношения по рассмотрению трудовых споров;
- б) отношения по оплате сверхурочных работ;
- в) отношения по трудоустройству;
- г) трудовые отношения;
- д) отношения по выплате пенсий.

Ответ _____

2. Стороны трудовых отношений - это:

- а) работник и работодатель;
- б) работник, работодатель и посредник (например служба занятости);
- в) работодатель и посредник;

Ответ _____

3. Из чего состоит система трудового права:

- а) из законодательства по трудовому праву;
- б) из сферы действия по кругу лиц;
- в) из общей и особенной частей;
- г) из принципов трудового права.

Ответ _____

4. Какие из перечисленных нормативных актов являются источниками трудового права:

- а) постановления Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг;
- б) указы Президента РФ;
- в) распоряжения МИД РФ;
- г) Конституция РФ;
- д) приказы Федеральной налоговой службы РФ;
- и) Трудовой кодекс РФ.

Ответ _____

5. Являются ли акты высших судебных органов источником трудового права:

- а) да;
- б) нет;

Ответ _____

6. На какие из перечисленных категорий лиц распространяется действие трудового законодательства:

- а) на лиц работающих, по договорам гражданско-правового характера;
- б) на членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций;
- в) на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- г) на лиц, заключивших трудовой договор с индивидуальным предпринимателем;

Ответ _____

7. Субъектами трудового права являются:

- а) государство;
- б) Министерство здравоохранения и социального развития РФ;
- в) граждане РФ;
- г) трудовой коллектив организации;
- д) акционерные общества.

Ответ _____

8. Из каких элементов состоит трудовое правоотношение:

- а) субъектов;
- б) объективной стороны;
- в) объектов;

г) содержания (прав и обязанностей);

д) субъективной стороны.

Ответ _____

9. Выберите правильное определение коллективного договора:

а) это трудовой договор;

б) это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;

в) это договорённость сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда;

Ответ _____

10. Коллективный договор заключается:

а) на срок до 3 лет;

б) срок оговаривается при его заключении;

в) на срок до 1 года.

Ответ _____

11. Соглашение заключается на срок:

а) до 3 лет;

б) срок оговаривается сторонами;

в) до 1 года;

Ответ _____

12. Допускается ли действующим трудовым законодательством заключение трудового договора в устной форме (с последующим оформлением)?

а) да;

б) нет.

Ответ _____

13. Трудовой договор-это:

а) соглашение между работодателем и представителем работника;

б) соглашение между работником и представителем работодателя;

в) соглашение между работодателем и работником.

Ответ _____

14. Трудовые договоры могут заключаться:

а) только на неопределённый срок;

б) как на определённый так и на неопределённый срок;

в) сроком до 10 лет.

Ответ _____

15. Трудовой договор вступает в силу:

а) с оговорённой в нём даты;

б) с момента его подписания;

в) с момента определения системы оплаты.

Ответ _____

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

а) трудовой договор;

б) личное дело;

в) трудовая книжка.

Ответ _____

17. Трудовой договор заключается:

а) всегда в письменной форме;

б) как в письменной так и в устной форме по усмотрению сторон.

Ответ _____

18. При приёме на работу испытательный срок не должен превышать:

а) 12 месяцев;

б) 14 месяцев;

в) 3 месяцев.

Ответ _____

19. Какие документы при приёме на работу можно требовать от работника:

- а) трудовую книжку, документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, документ, удостоверяющий личность, справку о состоянии здоровья;
- в) трудовую книжку, документ, удостоверяющий личность, справку с места жительства.

Ответ _____

20. Рабочее время бывает следующих видов:

- а) льготное;
- б) сокращённое
- в) привилегированное;
- г) нормальное
- д) неполное;
- е) усечённое.

Ответ _____

21. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- а) 36 часов в неделю;
- б) 48 часов в неделю;
- в) 40 часов в неделю.

Ответ _____

22. Виды режимов рабочего времени следующие:

- а) недельный;
- б) график сменности;
- в) суммированный;
- г) гибкий распорядок рабочего времени;
- д) разделение рабочего дня на части;
- е) поденный.

Ответ _____

23. Обязан или имеет право работодатель устанавливать неполный рабочий день работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи:

- а) обязан;
- б) не обязан;
- в) имеет право.

Ответ _____

24. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- а) 24 календарных дня;
- б) 26 календарных дней;
- в) 28 календарных дней;
- г) 30 календарных дней.

Ответ _____

25. 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 месяцев непрерывной работы.