

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Кубанский социально-экономический институт»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ТРУДОВОЕ ПРАВО**

направление подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»

Направленность: государственно-правовая, уголовно-правовая, гражданско-правовая

Квалификация (степень) выпускника

бакалавр

Форма обучения: заочная

Краснодар 2018

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

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

Фатнев Ю.В.

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

1. Цели освоения дисциплины:

Цель дисциплины: воспитание правовой культуры, формирование систематизированных научных представлений о содержании юридических норм, регулирующих отношения в сфере труда, раскрытие важнейших правовых положений и принципов, регулирующих многоуровневые вопросы трудового права.

Задачи дисциплины:

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

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

КОМПЕТЕНЦИИ	ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
<i>ОПК-3 – способность добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы этики юриста</i>	<i>основные правила, регулирующие профессиональные обязанности, основные принципы этики юриста и их содержание</i>	<i>определять круг профессиональных обязанностей юриста в зависимости от конкретной сферы деятельности, соотносить их реализацию с принципами этики юриста</i>	<i>навыками реализации профессиональных обязанностей юриста в соответствии с принципами этики юриста</i>
<i>ПК-3 – способность обеспечивать соблюдение законодательства РФ субъектами права</i>	<i>основные способы обеспечения соблюдения законодательства РФ субъектами права, особенности их применения; распределения</i>	<i>выбирать и применять необходимый в конкретном случае способ соблюдения законодательства РФ субъектами права, давать им</i>	<i>навыками выбора и применения тех или иных способов обеспечения соблюдения законодательства РФ субъектами права</i>

	<p>компетенции в сфере обеспечения соблюдения законности между государственными органами и органами местного самоуправления, особенности действий органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере обеспечения соблюдения законодательства РФ</p>	<p>правовую оценку</p>	
<p>ПК-6 – способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства</p>	<p>содержание юридической квалификации фактов и обстоятельств, её основные правила</p>	<p>выявлять факты и обстоятельства, требующие правовой квалификации, правильно определять круг нормативных правовых актов, нормы которых распространяются на данные факты и обстоятельства, давать оценку сложившейся ситуации в свете системных связей</p>	<p>навыками юридически правильной квалификации фактов и обстоятельств</p>
<p>ПК-16 – способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности</p>	<p>виды квалифицированных юридических заключений и консультаций и способы их предоставления</p>	<p>давать квалифицированные юридические заключения и консультации</p>	<p>навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности</p>

3. Место дисциплины в структуре ООП:

Блок 1. Дисциплины (модули)	Дисциплины базовой части
------------------------------------	---------------------------------

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

Заочная форма обучения

ЗЕТ	Часов академических	семестр	Лекции	Семинары	Лабораторные	Самостоятельная работа	Формы контроля
5	216	4,5	14	16	-	173	зачет (4) экзамен (5)

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

Заочная форма обучения

№	Тема (раздел) дисциплины	Академические часы	Вид учебного занятия	
			Лекции, ч.	Семинары, ч.
1.	Тема 1. Трудовые правоотношения	4	2	2
2.	Тема 2. Трудовой договор.	4	2	2
3.	Тема 3. Рабочее время и время отдыха.	4	2	2
4.	Тема 4. Заработная плата.	4	2	2
5.	Тема 5. Дисциплина труда.	2		2
6.	Тема 6. Материальная ответственность сторон трудового договора	4	2	2
7.	Тема 7. Охрана труда.	4	2	2
8.	Тема 8. Индивидуальные и коллективные трудовые споры	4	2	2

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

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

<i>ОПК-3 – способность добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы этики юриста</i>		
Этап 1	Знать	основные правила, регулирующие профессиональные обязанности, основные принципы этики юриста и их содержание
Этап 2	Уметь	определять круг профессиональных обязанностей юриста в зависимости от конкретной сферы деятельности, соотносить их реализацию с принципами этики юриста
Этап 3	Навыки и (или) опыт деятельности - Владеть	навыками реализации профессиональных обязанностей юриста в соответствии с принципами этики юриста
<i>ПК-3 – способность обеспечивать соблюдение законодательства РФ субъектами права</i>		
Этап 1	Знать	основные способы обеспечения соблюдения законодательства РФ субъектами права, особенности их применения; распределения компетенции в сфере обеспечения соблюдения законности между государственными органами и органами местного самоуправления, особенности действий органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере обеспечения соблюдения законодательства РФ
Этап 2	Уметь	выбирать и применять необходимый в конкретном случае способ соблюдения законодательства РФ субъектами права, давать им правовую оценку
Этап 3	Навыки и (или) опыт деятельности - Владеть	навыками выбора и применения тех или иных способов обеспечения соблюдения законодательства РФ субъектами права
<i>ПК 6- способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства</i>		
Этап 1	Знать	содержание юридической квалификации фактов и обстоятельств, её основные правила
Этап 2	Уметь	выявлять факты и обстоятельства, требующие правовой квалификации, правильно определять круг нормативных правовых актов, нормы которых распространяются на данные факты и обстоятельства, давать оценку сложившейся ситуации в свете системных связей
Этап 3	Навыки и (или) опыт деятельности - Владеть	навыками юридически правильной квалификации фактов и обстоятельств

<i>ПК-16– способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности</i>		
Этап 1	Знать	виды квалифицированных юридических заключений и консультаций и способы их предоставления
Этап 2	Уметь	давать квалифицированные юридические заключения и консультации
Этап 3	Навыки и (или) опыт деятельности - Владеть	навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности

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

ОПК-3

Этап	Критерий оценивания	Показатель оценивания	Шкала оценивания				Средство оценивания
			Отлично	Хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно	
1. Знать	Полнота, системность, прочность знаний; обобщенность знаний	знает основные правила, регулирующие профессиональные обязанности, основные принципы этики юриста и их содержание	В полном объеме, прочно и систематизировано знает основные правила, регулирующие профессиональные обязанности, основные принципы этики юриста и их содержание	В целом полное, но содержащее отдельные пробелы знание основных правил, регулирующие профессиональные обязанности, основные принципы этики юриста и их содержание	Частичное, содержащее многочисленные пробелы знание основных правил, регулирующие профессиональные обязанности, основные принципы этики юриста и их содержание	Незнание основных правил, регулирующие профессиональные обязанности, основные принципы этики юриста и их содержание	Ответ на семинарских занятиях, вопросы к зачету, экзамену,
2. Уметь	Степень самостоятельности выполнения действия: осознанность выполнения действия; выполнение действия (умения) в незнакомой ситуации	определять круг профессиональных обязанностей юриста в зависимости от конкретной сферы деятельности, соотносить их реализацию с принципами этики юриста	В полной мере умеет определять круг профессиональных обязанностей юриста в зависимости от конкретной сферы деятельности, соотносить их реализацию с принципами этики юриста	В целом успешно, но с определенными ошибками умеет определять круг профессиональных обязанностей юриста в зависимости от конкретной сферы	Частично умеет правильно определять круг профессиональных обязанностей юриста в зависимости от конкретной сферы деятельности, соотносить их реализацию	Не умеет правильно определять круг профессиональных обязанностей юриста в зависимости от конкретной сферы деятельности, соотносить их реализацию	Решение тестовых заданий,

				деятельности, соотносить их реализацию с принципами этики юриста	с принципами этики юриста	с принципами этики юриста	
3. Владеть	Ответ на вопросы, поставленные преподавателем; решение задач; выполнение практических заданий	навыками реализации профессиональных обязанностей юриста в соответствии с принципами этики юриста	Полно, систематично владеет навыками реализации профессиональных обязанностей юриста в соответствии с принципами этики юриста	В целом успешно, допуская определенные ошибки, владеет навыками реализации профессиональных обязанностей юриста в соответствии с принципами этики юриста	Частично, несистематизированно владеет навыками реализации профессиональных обязанностей юриста в соответствии с принципами этики юриста	Не владеет навыками реализации профессиональных обязанностей юриста в соответствии с принципами этики юриста	Контрольная работа, решение задач, выполнение заданий

ПК-3

Этап	Критерий оценивания	Показатель оценивания	Шкала оценивания				Средство оценивания
			Отлично	Хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно	
1 Знать	Полнота, системность, прочность знаний; обобщенность знаний	понятие юридического документа, его признаки, виды и формы, содержание и особенности процесса подготовки юридических документов	Отлично знает понятие юридического документа, его признаки, виды и формы, содержание и особенности процесса подготовки юридических документов	Хорошо знает понятие юридического документа, его признаки, виды и формы, содержание и особенности процесса подготовки юридических документов	В целом систематизированное, частично обобщенное, содержащее ряд пробелов знания понятия юридического документа, его признаки, виды и формы, содержание и особенности процесса подготовки юридических документов	Незнание базовых положений понятия юридического документа, его признаки, виды и формы, содержание и особенности процесса подготовки юридических документов	Опрос на практическом занятии; вопросы к зачету, экзамену

					документ ов		
2 Уметь	Степень самостоятельности и выполнения действия: осознанность выполнения действия ; выполнение действия (умения) в незнакомой ситуации	Умеет определять содержание и особенности процесса подготовки и юридических документов	Самостоятельное и осознанное (в том числе в незнакомой ситуации) умение определять содержание и особенности процесса подготовки юридических документов	Самостоятельное, осознанное, но содержащее отдельные пробелы умение определять содержание и особенности процесса подготовки юридических документов	Частичное, содержащее значительные пробелы в определении содержания и особенностей процесса подготовки и юридических документов	Полное неумение определять содержание и особенности процесса подготовки юридических документов	Решение тестовых заданий
3. Владеть	Ответ на вопросы, поставленные преподавателем; решение задач; выполнение практических заданий	Владеет навыками подготовки и юридических документов, выявления и корректировки их недостатков	Полное владение навыками подготовки юридических документов, выявления и корректировки их недостатков	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использование подготовки и юридических документов, выявления и корректировки их недостатков	Частичное владение навыками использования подготовки юридических документов, выявления и корректировки их недостатков	Отсутствие навыков использования подготовки юридических документов, выявления и корректировки их недостатков	Контрольная работа, задачи

ПК-6

Этап	Критерий оценивания	Показатель оценивания	Шкала оценивания				Средство оценивания
			Отлично	Хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно	
1. Знать	Полнота, системность, прочность знаний; обобщенность знаний	Знает виды квалифицированных юридических заключений и консультаций и способы их	Полное, систематичное и прочное знание видов квалифицированных юридических	Полное, но содержащее отдельные пробелы знание видов квалифицированных юридических	Частичное, несистематизированное знание видов квалифицированных юридических заключений и консультаций и способы их	Незнание понятия видов квалифицированных юридических заключений и консультации	Опрос на практическом занятии, вопросы к зачету, экзамен

		предоставления	заключений и консультаций и способы их предоставления	заключений и консультаций и способы их предоставления	предоставления	и способы их	у
2. Уметь	Степень самостоятельности выполнения: осознанность выполнения действия; выполнение действия (умения) в незнакомой ситуации	Умеет правильно давать квалифицированные юридические заключения и консультации	Самостоятельно реализуемое умение правильно давать квалифицированные юридические заключения и консультации	Самостоятельное, но содержащее отдельные пробелы умение давать квалифицированные юридические заключения и консультации	Частичное, содержащее ряд пробелов умение правильно давать квалифицированные юридические заключения и консультации	Неумение правильно давать квалифицированные юридические заключения и консультации	Решение тестовых заданий, вопросы к зачету, экзамену
3. Владеть	Ответ на вопросы, поставленные преподавателем; решение задач; выполнение практических заданий	Владеет навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности	Полное владение навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности	Содержащее отдельные пробелы владение навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности	Несистемное, содержащее многочисленные пробелы умение навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности	Отсутствие владения навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности	Контрольная работа, вопросы к зачету, экзамену

ПК-16

Этап	Критерий оценивания	Показатель оценивания	Шкала оценивания				Средство оценивания
			Отлично	Хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно	
1. Знать	Полнота, системность, прочность знаний; обобщенность знаний	Знает виды квалифицированных юридических заключений и консультаций и способы их	Полное, систематичное и прочное знание видов квалифицированных юридических	Полное, но содержащее отдельные пробелы знание видов квалифицированных юридических	Частичное, несистематизированное знание видов квалифицированных юридических заключений и консультаций и способы их	Незнание понятия видов квалифицированных юридических заключений и консультации	Опрос на практическом занятии, вопросы к зачету, экзамену

		предоставле ния	заклучений и консульта ций и способы их предоставле ния	заклучений и консульта ций и способы их предоставле ния	предоставлен ия	й и способы их	у
2. Уметь	Степень самостоятельности выполнения действий: осознанность выполнения действия; выполнение действия (умения) в незнакомой ситуации	Умеет правильно давать квалифицированные юридические заключения и консультации	Самостоятельно реализуемое умение правильно давать квалифицированные юридические заключения и консультации	Самостоятельное, но содержащее отдельные пробелы умение давать квалифицированные юридические заключения и консультации	Частичное, содержащее ряд пробелов умение правильно давать квалифицированные юридические заключения и консультации	Неумение правильно давать квалифицированные юридические заключения и консультации	Решение тестовых заданий, вопросы к зачету, экзамену
3. Владеть	Ответ на вопросы, поставленные преподавателем; решение задач; выполнение практических заданий	Владеет навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности	Полное владение навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности	Содержащее отдельные пробелы владение навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности	Несистемное, содержащее многочисленные пробелы умение навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности	Отсутствие владения навыками составления юридических заключений и дачи консультаций по конкретным юридическим вопросам в конкретных видах юридической деятельности	Контрольная работа, вопросы к зачету, экзамену

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

Компетенция: ОПК-3, ПК-3, ПК -6, ПК-16.

Этап формирования компетенции: 1. Знать

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

Перечень вопросов к экзамену для итогового контроля по дисциплине "Трудовое право"

1. Понятие, значение и предмет трудового права.
2. Понятие и особенности метода трудового права.
3. Цели, задачи и функции трудового законодательства.
4. Основные принципы трудового права (отрасли права и ее правовых институтов).
5. Дифференциация правового регулирования в сфере труда, критерии дифференциации.
6. Понятие дискриминации в сфере труда. Правовые последствия дискриминации.
7. Понятие принудительного труда и ситуации, относящиеся к принудительному труду.
8. Система отрасли трудового права. Трудовое законодательство и иные акты содержащие нормы трудового права.
9. Источники трудового права: понятие, особенности и соотношение.
10. Классификация источников трудового права. Конституция Российской Федерации, как важнейший источник трудового права.
11. Международные правовые акты как источники трудового права России.
12. Локальное нормативное регулирование в трудовом праве.
13. Действие нормативных актов о труде по кругу лиц, во времени и пространстве.
14. Понятие и классификация субъектов трудового права.
15. Трудовые правоотношения: понятие, основные черты, отличие трудовых отношений от иных отношений по поводу труда.
16. Основания возникновения трудовых отношений. Влияние оснований возникновения трудового правоотношения на его изменение и прекращение.
17. Работники как субъекты трудового права.

18. Работодатели как субъекты трудового права.
19. Правовое положение, роль и функции профсоюзов в сфере труда.
20. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, уровни и формы.
21. Стороны социального партнерства и их представители.
22. Коллективные договоры и соглашения: понятие, значение, содержание.
23. Порядок заключения и действия коллективных договоров и соглашений.
24. Правовой статус безработного: понятие, права, обязанности, гарантии, ответственность.
25. Трудовой договор: понятие и отличие от смежных гражданско-правовых соглашений.
26. Стороны и содержание трудового договора. Виды условий трудового договора.
27. Виды трудовых договоров по сроку действия. Основания заключения срочного трудового договора.
28. Порядок и форма заключения трудового договора. Вступление трудового договора в силу и гарантии при его заключении.
29. Испытание при приеме на работу, его юридическое значение.
30. Аттестация работников и ее правовое значение.
31. Трудовые книжки и другие документы, связанные с работой, порядок их оформления и выдачи.
32. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
33. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
34. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
35. Особенности регулирования труда руководителей организации.

36. Особенности регулирования труда совместителей.
37. Особенности регулирования труда сезонных работников, и работников заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев.
38. Особенности регулирования труда педагогических работников.
39. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.
40. Законодательство о государственной и муниципальной службе.
41. Особенности регулирования труда государственных и муниципальных служащих.
42. Правовое положение лиц с пониженной трудоспособностью в сфере труда.
43. Перевод на другую работу и перемещение. Виды переводов.
44. Временные переводы на другую работу (ст. 72-2 ТК РФ).
45. Изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).
46. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизации (ст. 75 ТК РФ).
47. Отстранение работника от работы и его правовые последствия.
48. Общие основания прекращения трудового договора.
49. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
50. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям не связанным с виновными действиям работника (ст. 81 пп. 1-4, 11-13 ТК РФ).
51. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае нарушения работником трудовых обязанностей (ст. 81 пп. 5-10 ТК РФ).
52. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

53. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.
54. Дополнительные основания прекращения трудового договора для отдельных категорий работников.
55. Порядок оформления прекращения трудового договора. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.
56. Защита персональных данных работника: понятие персональных данных и порядок работы с ними (получение, хранение, передача).
57. Понятие и виды рабочего времени.
58. Режим рабочего времени: понятие, порядок установления и виды.
59. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
60. Понятие и виды времени отдыха.
61. Ежегодные оплачиваемые отпуска: виды, право на отпуск, продолжительность.
62. Порядок предоставления, использования ежегодных отпусков, перенесения и продления.
63. Отпуска без сохранения заработной платы.
64. Оплата труда: понятие, правовое регулирование, государственные гарантии по оплате труда.
65. Понятие заработной платы. Структура заработной платы. Доплаты и надбавки к заработной плате.
66. Система оплаты труда. Тарифные системы оплаты труда.
67. Оплата труда в особых условиях.
68. Средний заработок и порядок его исчисления.
69. Порядок выплаты заработной платы, удержания из заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы.

70. Понятие и виды гарантий и компенсаций в сфере труда.
71. Правовое регулирование служебных командировок. Понятие и их отличие от переводов в другую местность и иных служебных поездок. Гарантии и компенсации при направлении работников в командировки.
72. Дисциплина труда: понятие и содержание. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
73. Дисциплинарная ответственность по трудовому законодательству, ее виды. Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности.
74. Поощрения работников за труд. Правовое регулирование представления к государственным наградам.
75. Понятие, виды и содержание ученического договора.
76. Трудовые гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
77. Понятие и содержание охраны труда. Нормы и правила по охране труда.
78. Правовое положение работников и работодателей в сфере охраны труда.
79. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
80. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и условия ее поступления.
81. Материальная ответственность работодателя перед работником: основания и порядок возмещения ущерба.
82. Материальная ответственность работника за ущерб, ее отличие причиненный работодателю, ее отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

83. Виды материальной ответственности работника и их характеристика.
84. Договоры о полной материальной ответственности: виды, значение, порядок заключения.
85. Определение размера причиненного работником ущерба и порядок его взыскания.
86. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Органы надзора и контроля в сфере труда.
87. Полномочия органов федеральной инспекции труда по осуществлению надзора и контроля в сфере труда.
88. Ответственность за нарушение законодательства о труде.
89. Защита трудовых прав и свобод. Способы защиты.
90. Понятие и виды трудовых споров.
91. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судебном порядке Подведомственность и подсудность трудовых споров.
92. Комиссии по трудовым спорам: порядок образования, компетенция. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС. Обжалование и исполнение решений КТС.
93. Правовые последствия незаконного увольнения и перевода работника. Вынужденный прогул. Удовлетворение денежных требований работника.
94. Понятие и основание возникновения коллективных трудовых споров. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

Перечень вопросов к зачету для итогового контроля по дисциплине "Трудовое право"

1. История становления и современное развитие законодательства о труде России.

2. Цели и задачи трудового законодательства РФ. Понятие и виды интересов в трудовом праве.

3. Место трудового права в системе права, его соотношение с другими отраслями.

4. Функции трудового права.

5. Предмет трудового права.

6. Метод трудового права.

7. Система трудового права: отрасли, законодательства о труде, науки.

8. Понятие и виды принципов трудового права.

9. Правовое запрещение принудительного труда в России.

10. Принцип запрета дискриминации в трудовом праве.

11. Понятие, виды и особенности источников трудового права России.

12. Конституция РФ в системе источников трудового права.

13. Международно-правовые акты о труде как источники трудового права.

14. Единство и дифференциация (общее и специальное) законодательства о труде РФ.

15. Понятие, виды локальных нормативных актов и их значение в регулировании социально-трудовых отношений.

16. Трудовой договор, судебная практика в системе источников трудового права: проблемы понимания.

17. Понятие, виды и их общая характеристика социально-трудовых правоотношений в сфере действия трудового права.

18. Понятие, признаки и содержание трудовых правоотношений.

19. Понятие, виды и составы юридических оснований (фактов) возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений.

20. Коллективные социально-трудовые правоотношения и их общая характеристика.

21. Понятие, виды субъектов трудового права и их общая характеристика.

22. Работник как субъект трудового права.

23. Работодатель как субъект трудового права.

24. Профсоюзы как субъекты трудового права. Юридические гарантии деятельности профсоюзов.

25. Понятие, основные принципы и формы социального партнерства в сфере труда.

26. Понятие, стороны, порядок заключения и содержание коллективного договора.

27. Понятие, виды, стороны и содержание социально-партнерских соглашений.

28. Контроль за выполнением условий коллективных договоров, соглашений и ответственность сторон социального партнерства.

29. Общая характеристика понятийного аппарата трудового права.

Компетенция: ОПК-3, ПК-3, ПК -6, ПК-16.

Этап формирования компетенции: 2. Уметь

Средство оценивания: Решение тестовых заданий.

Тестовые задания

Дидактический тест № 1

Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений

А. совместный круг ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации

Б. исключительный круг ведения Российской Федерации

В. исключительный круг ведения субъектов Российской Федерации

Выберите номер правильного варианта ответа

Локальные нормативные акты принимаются

А. работодателями, за исключением работодателя физического лица

Б. работодателями, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями

В. всеми работодателями

Выберите номер правильного варианта ответа

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры в РФ в соответствии с конституцией РФ являются

- А. составной частью правовой системы РФ
- Б. не являются составной частью правовой системы РФ
- В. частично являются частью правовой системы РФ

Выберите номер правильного варианта ответа

Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются

- А. трудовые отношения
- Б. трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения
- В. трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения, а также гражданско-правовые отношения

Выберите номер правильного варианта ответа

Принимаемые работодателями локальные нормативные акты действуют

- А. в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работ
- Б. в отношении работников данного работодателя только по месту выполнения ими работ
- В. в отношении работников

Выберите номер правильного варианта ответа

Течение сроков, с которыми Трудовой кодекс РФ связывает возникновение прав и обязанностей, начинается

- А. с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных правоотношений
- Б. на следующий день после календарной даты, которой определено начало возникновения трудовых правоотношений
- В. определяется по соглашению сторон трудового договора

Выберите номер правильного варианта ответа

Течение сроков, с которыми Трудовой кодекс РФ связывает прекращение трудовых прав и обязанностей начинается

А. с календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений

Б. на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых правоотношений

В. определяется по соглашению сторон трудового договора

Выберите номер правильного варианта ответа

Трудовые отношения возникают

А. с момента подписания трудового договора

Б. с даты указанной в трудовом договоре, если дата не указана в трудовом договоре, то на следующий день после подписания трудового договора, если трудовой договор не заключен в письменной форме, то с момента фактического приступления работника к работе по поручению или с ведома работодателя

В. на усмотрение работодателя

9. Выберите номер правильного варианта ответа

Трудовой договор считается заключенным

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

Б. на усмотрение работодателя

В. с момента получения мотивированного мнения выборного представительного органа

Выберите номер правильного варианта ответа

Трудовые договоры могут заключаться

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

Б. относительно сроков заключения трудового договора в законодательстве нормоположения отсутствуют

Выберите номер правильного варианта ответа

Работа по совместительству

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

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

Выберите номер правильного варианта ответа

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

- А. 10 рабочих дней
- Б. 5 рабочих дней
- В. 3 рабочих дня

Выберите номер правильного варианта ответа

Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор

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

Б. законодательством не предусмотрена возможность аннулирования трудового договора

Выберите номер правильного варианта ответа

Выдача работнику копии документов, связанных с работой

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

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

В. по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее десяти рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать

работнику, а при увольнении работника – в течение трех рабочих дней после увольнения

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите возраст полной трудовой правосубъектности работника

- А. 14 лет
- Б. 15 лет
- В. 16 лет

Выберите номер правильного варианта ответа

Отказ работодателем в приеме на работу работника

- А. может быть связан с местом жительства или возрастом работника
- Б. может быть связан с имущественным, социальным или должностным положением работника
- В. может быть связан с деловыми качествами работника

Выберите номер правильного варианта ответа

Работнику, приглашенному в письменной форме в порядке перевода от другого работодателя

- А. трудоустройство не гарантируется
- Б. трудоустройство гарантируется в течение недели со дня увольнения с прежнего места работы
- В. трудоустройство гарантируется в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы

Выберите номер правильного варианта ответа

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

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

Выберите номер правильного варианта ответа

Приказ о приеме работника на работу объявляется работнику работодателем под подпись

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

Выберите номер правильного варианта ответа

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

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

Выберите номер правильного варианта ответа

Срок испытания не может превышать

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

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок перевода работника без его согласия

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

Выберите номер правильного варианта ответа

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, то работодатель обязан

- А. уволить работника
- Б. оставить его на прежнем месте работы

В. отстранить его от работы с сохранением места работы

Выберите номер правильного варианта ответа

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

А. за два месяца

Б. за один месяц

В. за две недели

Выберите номер правильного варианта ответа

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

А. если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, работодатель обязан

Б. работник увольняется

В. работник перемещается

Выберите номер правильного варианта ответа

При смене собственника имущества организации новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером

А. не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности

Б. не позднее двух месяцев со дня возникновения у него права собственности

В. не позднее одного месяца со дня возникновения у него права собственности

Выберите номер правильного варианта ответа

Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию

А. всегда

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

В. на усмотрение работодателя

Выберите номер правильного варианта ответа

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя

А. в период болезни работника или в период отпуска работника

Б. в период отсутствия работника на работе по неуважительной причине

Выберите номер правильного варианта ответа

Днем увольнения работника считается

А. день получения трудовой книжки

Б. день получения расчета по зарплате

В. последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите нормальную продолжительность рабочей недели

А. 24 рабочих часа

Б. 36 рабочих часов

В. 40 рабочих часов

Выберите номер правильного варианта ответа

Неполное рабочее время оплачивается

А. наравне с нормальным рабочим временем

Б. пропорционально отработанному времени

В. на усмотрение работодателя

Выберите номер правильного варианта ответа

Какова продолжительность работы накануне нерабочего праздничного дня

А. уменьшается на один час

Б. устанавливается по усмотрению работодателя

В. продолжительность обычная

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите ночное время

А. с 22 часов до 6 часов

Б. с 23 часов до 7 часов

В. с 24 часов до 6 часов

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите ограничения сверхурочной работы

А. не более 4 часов в течение двух смен подряд и не более 120 часов в течение года

Б. не более 2 часов в течение смены и не более 110 часов в течение года

В. не более 4 часов в течение смены и не более 140 часов в течение года

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска

А. 24 рабочих дня

Б. 28 рабочих дней

В. 28 календарных дней

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работника с ненормированным рабочим днем

А. не менее одного календарного дня

Б. не менее двух календарных дней

В. не менее трех календарных дней

Выберите номер правильного варианта ответа

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

А. в число календарных дней отпуска не включаются

Б. в число календарных дней отпуска включаются

Выберите номер правильного варианта ответа

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

А. не допускается

Б. допускается в части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней по письменному заявлению работника

В. допускается по распоряжению работодателя

Выберите номер правильного варианта ответа

Срок расчета работника при увольнении производится

А. в день увольнения работника

Б. на следующий день после увольнения работника

В. в течение трех дней после увольнения работника

Выберите номер правильного варианта ответа

Работник вправе приостановить работу, письменно уведомив об этом работодателя при задержке заработной платы на срок

А. более 15 дней

Б. более 20 дней

В. более 30 дней

Выберите номер правильного варианта ответа

Сокращенное рабочее время оплачивается

А. наравне с нормальной продолжительностью рабочего времени

Б. пропорционально отработанному работником времени

В. по усмотрению работодателя

Выберите номер правильного варианта ответа

Работодатель вправе отозвать работника из отпуска

А. только с письменного согласия работника

Б. Безусловно во всех случаях

В. с учетом мнения выборного профсоюзного органа

Выберите номер правильного варианта ответа

Ненормированный рабочий день – это особый режим работы, в соответствии с которым

А. все работники организации могут привлекаться по распоряжению работодателя к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

Б. Отдельные категории работников могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени

Выберите номер правильного варианта ответа

Разделение рабочего дня на части допускается

А. на усмотрение работодателя

Б. На основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, причем общая продолжительность работы при этом превышает продолжительности ежегодной работы

Выберите номер правильного варианта ответа

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

А. по соглашению сторон трудового договора, причем работодатель обеспечивает работнику суммированное количество рабочих часов в течение соответствующего учетного периода

Б. По распоряжению работодателя с введением суммированного учета рабочего времени

В. устанавливается нормативными актами российской Федерацией

Выберите номер правильного варианта ответа

График сменности доводится до работников не позднее чем

А. за один месяц до введения его в действие

Б. за два месяца до введения его в действие

В. за три месяца до введения его в действие

Выберите номер правильного варианта ответа

Сверхурочная работа – это работа, выполняемая работником

А. по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период)

Б. по инициативе работника за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период)

Выберите номер правильного варианта ответа

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 16 лет составляет

А. не более 24 часов в неделю

Б. не более 35 часов в неделю

В. не более 40 часов в неделю

Выберите номер правильного варианта ответа

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет составляет

А. не более 24 часов в неделю

Б. не более 35 часов в неделю

В. не более 40 часов в неделю

Выберите номер правильного варианта ответа

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников-инвалидов 1 и 2 группы составляет

А. не более 24 часов в неделю

Б. не более 35 часов в неделю

В. не более 40 часов в неделю

Выберите номер правильного варианта ответа

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда составляет

- А. не более 24 часов в неделю
- Б. не более 36 часов в неделю
- В. не более 40 часов в неделю

Выберите номер правильного варианта ответа

Продолжительность рабочего времени учащихся общеобразовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение года в свободное от основной работы время, не может превышать

- А. одной трети рабочего времени для лиц соответствующего возраста
- Б. половины рабочего времени для лиц соответствующего возраста
- В. двух третей рабочего времени для лиц соответствующего возраста

Выберите номер правильного варианта ответа

Перерывы для отдыха и питания работнику предоставляется в течение смены (рабочего дня)

- А. не менее 30 минут и не более 2 часов, которые в рабочее время не включаются
- Б. не менее часа, которые в рабочее время не включаются
- В. любой продолжительности

Выберите номер правильного варианта ответа

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

- А. не менее 24 часов
- Б. не менее 40 часов
- В. не менее 42 часов

Выберите номер правильного варианта ответа

Выходной день – это

- А. еженедельный непрерывный отдых
- Б. отгул
- В. межвахтовый отдых

Выберите номер правильного варианта ответа

У работодателей, приостановка работ у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям выходные дни предоставляются

- А. поочередно в различные дни недели каждой группе работников согласно правилам внутреннего распорядка
- Б. поочередно по распоряжению работодателя
- В. поочередно по соглашению с работником

Выберите номер правильного варианта ответа

Привлечение к работам женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет

- А. не допускается действующим законодательством
- Б. допускается с учетом мотивированного мнения выборного представительного органа работников
- В. допускается, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законом, при ознакомлении под подпись со своим правом на отказ от работы в выходные или нерабочие праздничные дни

5Выберите номер правильного варианта ответа

В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск не включается

- А. время отсутствия на работе без уважительных причин, в том числе отстранения его от работы, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста, время отпуска без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней в течение рабочего года
- Б. время исполнения государственных и общественных обязанностей в рабочее время, отпуск без сохранения содержания превышающий 7 календарных дней в течение рабочего года

Выберите номер правильного варианта ответа

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

- А. одного года непрерывной работы работника у данного работодателя
- Б. одиннадцати месяцев непрерывной работы работника у данного работодателя

В. шести месяцев непрерывной работы работника у данного работодателя

Выберите номер правильного варианта ответа

Отпуск за второй и последующие годы работы работнику может предоставляться

А. в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя

Б. через шесть месяцев непрерывной работы у данного работодателя

В. через одиннадцать месяцев непрерывной работы у данного работодателя

Выберите номер правильного варианта ответа

График отпусков утверждается

А. работодателем с учетом мотивированного мнения выборного представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года

Б. работодателем

В. вышестоящей организацией в порядке подчиненности

Выберите номер правильного варианта ответа

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника

А. временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы

Б. бракосочетания, юбилея работника

В. производственной необходимости

Выберите номер правильного варианта ответа

Если работнику за три дня до начала отпуска не произведена оплата очередного оплачиваемого отпуска или работник не был предупрежден за две недели до начала времени начала отпуска, то работодатель

А. по письменному заявлению работника обязан перенести оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником

Б. на основании мотивированного мнения выборного профсоюзного органа переносит время начала отпуска работника

В. направляет работника в отпуск, без каких бы то ни было изменений в графике отпусков

Выберите номер правильного варианта ответа

Не допускается замена очередного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (за исключением выплаты за неиспользованный отпуск при увольнении работника)

А. военнослужащим

Б. беременным, несовершеннолетним, работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда

В. совместителям

Выберите номер правильного варианта ответа

Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников предоставляется отпуск без сохранения заработной платы

А. до трех календарных дней

Б. до четырех календарных дней

В. до пяти календарных дней

Выберите номер правильного варианта ответа

Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников предоставляется отпуск без сохранения заработной платы

А. до трех календарных дней

Б. до четырех календарных дней

В. до пяти календарных дней

Выберите номер правильного варианта ответа

Заработная плата работника зависит от

А. усмотрения работодателя

Б. от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества заработной платы и максимальным размером не ограничена

В. материального и социального положения работника

Выберите номер правильного варианта ответа

Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать

А. 50% от начисленной месячной заработной платы

Б. 30% от начисленной месячной заработной платы

В. 20% от начисленной месячной заработной платы

Выберите номер правильного варианта ответа

Минимальная заработная плата не может быть ниже размера

А. минимальной потребительской корзины трудоспособного населения

Б. размера прожиточного минимума трудоспособного населения

В. размера уровня бедности

Выберите номер правильного варианта ответа

Заработная плата выплачивается не реже чем

А. каждый месяц

Б. каждые полмесяца

В. каждый квартал

Выберите номер правильного варианта ответа

Среднемесячная заработная плата для начисления отпускных работнику исчисляется за фактически отработанные им

А. 3 месяца

Б. 12 месяцев

Выберите номер правильного варианта ответа

Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

А. поступает в распоряжение работодателя

Б. поступает в федеральный бюджет

В. выдается члену семьи умершего или его иждивенцу в недельный срок со дня подачи работодателю заявления и свидетельства о смерти

Выберите номер правильного варианта ответа

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается

- А. по работе более высокой квалификации
- Б. по расценкам выполняемой им работы
- В. выплачивается межразрядная разница

Выберите номер правильного варианта ответа

Сверхурочная работа оплачивается

- А. за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере
- Б. за первые четыре часа не менее чем в двойном размере, а за последующие часы – не менее чем в тройном размере
- В. за первые две смены подряд не менее чем в полуторном размере, а за последующие смены – в двойном размере

Выберите номер правильного варианта ответа

При невыполнении норм труда по вине работника оплата производится

- А. не ниже половины заработка работника
- Б. не ниже двух третей заработка работника
- В. не ниже средней заработной платы работника

Выберите номер правильного варианта ответа

Брак по вине работника оплачивается

- А. наравне с годной продукцией
- Б. не менее двух третей среднемесячной заработной платы
- В. не менее двух третей тарифной ставки работника

Выберите номер правильного варианта ответа

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее

- А. двух третей среднемесячной заработной платы работника
- Б. двух третей тарифной ставки работника
- В. не оплачивается

Выберите номер правильного варианта ответа

Заработная плата работника на период освоения новых производств

- А. сохраняется прежняя заработная плата
- Б. две третей заработной платы
- В. две третей тарифной ставки

Выберите номер правильного варианта ответа

Коллективный договор принимается на срок

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

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

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

Выберите номер правильного варианта ответа

Стороны социального партнерства имеют право продлевать коллективный договор на срок

- А. не более шести лет
- Б. не более трех лет
- В. не более одного года

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок для ответа работодателю выборным профсоюзным органом по вопросу увольнения работника по инициативе работодателя

А. мотивированное мнение предоставляется в течение семи календарных дней с момента обращения работодателя

Б. мотивированное мнение предоставляется в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа об увольнении работника

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок для ответа выборного профсоюзного органа при принятии локального нормативного акта

А. мотивированное мнение предоставляется не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта

Б. мотивированное мнение представляется в течение семи рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта

Выберите номер правильного варианта ответа

Дисциплинарное взыскание может быть наложено на работника не позднее

А. одного месяца со дня его обнаружения, шести месяцев после его совершения и двух лет с момента проведения ревизии или аудиторской проверки

Б. двух месяцев с момента его обнаружения, одного года после его совершения

Выберите номер правильного варианта ответа

В срок наложения дисциплинарного взыскания не включается

А. период отсутствия на работе работодателя

Б. период приостановления производства по предписанию государственного инспектора труда (охраны труда)

В. период болезни работника, нахождение его в отпуске, период истребования мотивированного мнения выборной профсоюзной организации по вопросу увольнения работника

Выберите номер правильного варианта ответа

Срок действия дисциплинарного взыскания

А. один год

Б. два года

В. три года

Выберите номер правильного варианта ответа

На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда по вине работника

- А. за работником сохраняется место работы и средний заработок
- Б. за работником сохраняется на два месяца средний заработок и место работы
- В. за работником на один месяц сохраняется средний заработок и место работы

Выберите номер правильного варианта ответа

При отказе работника от выполнения работ с случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель

- А. вправе предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности
- Б. обязан предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности
- В. законодательством обязанности работодателя не предусмотрены

Выберите номер правильного варианта ответа

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения для его жизни и здоровья опасности вследствие нарушения требований по охране труда

- А. не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности
- Б. может послужить поводом для привлечения его работодателем к дисциплинарной ответственности

Выберите номер правильного варианта ответа

Пределы материальной ответственности работника перед работодателем

- А. прямой действительный ущерб
- Б. прямой действительный ущерб и упущенная выгода
- В. прямой действительный ущерб, упущенная выгода и моральный ущерб

Выберите номер правильного варианта ответа

Пределы материальной ответственности работодателя перед работником

- А. прямой действительный ущерб

- Б. прямой действительный ущерб и упущенная выгода
- В. прямой действительный ущерб, упущенная выгода и моральный ущерб

Выберите номер правильного варианта ответа

Случаи полной материальной ответственности несовершеннолетнего работника перед работодателем

- А. ущерб, причиненный в состоянии обороны или крайней необходимости
- Б. ущерб, причиненный не при исполнении трудовых обязанностей
- В. ущерб, причиненный в состоянии опьянения, при совершении преступления или административного проступка, умышленно причиненный ущерб

Выберите номер правильного варианта ответа

Случаи освобождения работодателя от материальной ответственности перед работником

- А. непреодолимая сила, умысел потерпевшего, источник повышенной опасности выбыл из обладания владельца без его ведома
- Б. банкротство работодателя
- В. деятельное раскаяние работодателя

Выберите номер правильного варианта ответа

Случай снижения материальной ответственности работодателя перед работником

- А. грубая неосторожность потерпевшего
- Б. крайняя необходимость
- В. непреодолимая сила

Выберите номер правильного варианта ответа

Случая снижения материальной ответственности работника перед работодателем

- А. тяжелое материальное положение работника, за исключением совершения деяния из корыстных побуждений
- Б. неосторожность
- В. деятельное раскаяние

Выберите номер правильного варианта ответа

Случаи освобождения работника от материальной ответственности перед работодателем

- А. непреодолимая сила, крайняя необходимая оборона, не обеспечение работодателем условий для хранения материальных ценностей, нормальный производственно-хозяйственный риск
- Б. тяжелое материальное положение работника, деятельное раскаяние
- В. законом не предусмотрены

Выберите номер правильного варианта ответа

Договор о полной материальной ответственности заключается с лицами достигшими

- А. 15 лет
- Б. 16 лет
- В. 18 лет

Выберите номер правильного варианта ответа

Взыскания с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающего среднего месячного заработка, по распоряжению работодателя производится

- А. не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера ущерба, причиненного работником
- Б. не позднее двух недель со дня окончательного установления работодателем размера ущерба, причиненного работником
- В. не позднее одной недели со дня окончательного установления работодателем размера ущерба, причиненного работником

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите формы самозащиты работника

- А. забастовка
- Б. обращение в КТС и суд
- В. отказ от выполнения работ в случае поручения работы, не обусловленной трудовым договором или возникновения угрозы жизни и здоровью работника

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите органы по разрешению индивидуальных трудовых споров

- А. КТС, суд
- Б. примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите органы по разрешению коллективных трудовых споров

- А. КТС, суд
- Б. примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок рассмотрения трудового спора КТС

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

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок рассмотрения трудового спора судом

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

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите сроки исковой давности по трудовым спорам

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

Выберите номер правильного варианта ответа

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

А. нет

Б. об истребовании отпуска для его фактического использования, о возмещении ущерба, причиненного жизни и здоровью работника

В. о взыскании заработной платы работнику

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок добровольного исполнения решения КТС работодателем

А. три дня

Б. пять дней

В. десять дней

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок предъявления работником судебному приставу-исполнителю удостоверения КТС

А. три месяца со дня его получения

Б. шесть месяцев со дня его получения

В. один год со дня его получения

Выберите номер правильного варианта ответа

Как исполняется решение суда о восстановлении работника на работе

А. немедленно после его вынесения

Б. немедленно после вступления решения суда в законную силу

В. немедленно после провозглашения постановления кассационной инстанции

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок вступления решения суда в законную силу

А. семь дней

Б. десять дней

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок вступления в законную силу решения КТС

А. семь дней

Б. десять дней

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок ответа работодателем на письменные требования представительного органа работников

А. три рабочих дня со дня их получения

Б. один месяц со дня его получения

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок ответа объединения работодателей на письменные требования объединениям профсоюзам

А. три рабочих дня со дня их получения

Б. один месяц со дня их получения

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок работы примирительной комиссии

А. три рабочих дня

Б. пять рабочих дней

В. семь рабочих дней

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок работы посредника в разрешении коллективных трудовых спорах

А. три рабочих дня

Б. пять рабочих дней

В. семь рабочих дней

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок работы трудового арбитража

А. три рабочих дня

Б. пять рабочих дней

В. семь рабочих дней

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок формирования примирительных органов в коллективном трудовом споре

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

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите момент начала коллективного трудового спора

- А. отклонение работодателем всех и части требований работников или не сообщение о своем решении в установленный законом срок, подписание протокола разногласий при заключении коллективного договора, отказ работодателя приступить к коллективным переговорам в семидневный срок с момента получения письменного уведомления работников о заключении коллективного договора, отказ работодателя учесть мотивированное мнение выборного профсоюзного органа
- Б. объявления работниками работодателю о начале забастовки
- В. принятии решения о формировании примирительной комиссии

Выберите номер правильного варианта ответа

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

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

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок предупреждения работодателя о начале обычной забастовки

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

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок предупреждения работодателя о начале предупредительной забастовки

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

Выберите номер правильного варианта ответа

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

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

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок приостановления (отложения) забастовки по решению суда

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

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок предупреждения работодателя о начале обычной забастовки

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

Выберите номер правильного варианта ответа

Когда возникает право на предупредительную забастовку

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

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите случай, когда работники вправе объявить о начале обычной забастовки

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

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите стороны коллективного трудового спора

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

Выберите номер правильного варианта ответа

Трудовая книжка ведется на каждого работника

- А. всеми работодателями
- Б. всеми работодателями, за исключением работодателя – физического лица
- В. всеми работодателями, за исключением работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем

127. Выберите номер правильного варианта ответа

В случае отсутствия у работника трудовой книжки по причине ее утраты, повреждения или иной причине работодатель

- А. обязан по письменному заявлению работника оформить новую трудовую книжку
- Б. вправе по письменному заявлению работника оформить новую трудовую книжку
- В. не обязан оформлять на работника новую трудовую книжку

Выберите номер правильного варианта ответа

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

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

Выберите номер правильного варианта ответа

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

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

Выберите номер правильного варианта ответа

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

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

Выберите номер правильного варианта ответа

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

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

Выберите номер правильного варианта ответа

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

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

Выберите номер правильного варианта ответа

Приостановление специального права работника на срок более двух месяцев является основанием для

- А. отстранения работника
- Б. увольнения работника
- В. перемещения работника

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите несчастный случай на производстве

А. телесное повреждение, полученное лицом, проходящим обучение на производстве в соответствии с ученическим договором, в течение рабочего времени в месте выполнения работ

Б. телесное повреждение, полученное лицом, не состоящим с работодателем в трудовых правоотношениях

Выберите номер правильного варианта ответа

Передача персональных данных работника работодателем третьим лицам

А. допускается

Б. не допускается

В. не допускается без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровья работника

Выберите номер правильного варианта ответа

Предварительная регистрация производится органами занятости

А. только физических лиц, не имеющих работы

Б. всех физических лиц, подыскивающих работу

Выберите номер правильного варианта ответа

Регистрация для подыскания подходящей работы производится органами занятости населения

А. только физических лиц, не имеющих работу

Б. всех физических лиц, подыскивающих работу

Выберите номер правильного варианта ответа

Перерегистрация безработных органами занятости производится не чаще

- А. одного раза в месяц
- Б. двух раз в месяц
- В. трех раз в месяц

Выберите номер правильного варианта ответа

Безработными признаются граждане

- А. не имеющие оплачиваемой работы
- Б. не имеющие оплачиваемой работы, зарегистрированные в органах службы занятости населения для подыскания подходящей работы
- В. трудоспособные совершеннолетние, не имеющие оплачиваемой работы (дохода), зарегистрированные в органах службы занятости для подыскания подходящей работы и в течение двух недель не трудоустроенные, ищущие работу и готовые к ней приступить

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите условия назначения пособия по безработице в размере процентного соотношения от среднемесячной заработной платы, исчисленной за последние три месяца последнему месту работы

- А. безработица менее 12 месяцев, а трудовой стаж в режиме полного рабочего времени (или в перерасчете на полное рабочее время) не менее 26 календарных недель
- Б. безработица более 12 месяцев, а трудовой стаж в режиме полного рабочего времени (или в перерасчете на полное рабочее время) менее 26 календарных недель

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите условия снятия безработного с учета из органов службы занятости и прекращения выплаты пособия по безработице

- А. отказ безработного от одной подходящей работы
- Б. отказ безработного от двух подходящих работ
- В. отказ безработного от трех подходящих работ

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите условия подходящей работы для лица, безработица которого до постановки на учет в органы занятости была менее 12 месяцев, а трудовой стаж в режиме полного рабочего времени (или в перерасчете на полное рабочее время) не менее 26 календарных недель

А. транспортная доступность, оплата не ниже чем по прежнему месту работы и не выше средней региональной заработной платы, условия труда соответствуют состоянию здоровья, работа с учетом профессии, специальности, квалификации

Б. условия труда соответствуют действующему законодательству

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите условия подходящей работы для лица, безработица которого до постановки на учет в органы занятости была более 12 месяцев, а трудовой стаж в режиме полного рабочего времени (или в перерасчете на полное рабочее время) менее 26 календарных недель

А. транспортная доступность, оплата труда не ниже чем по прежнему месту работы и не выше средней региональной заработной платы, условия соответствуют состоянию здоровья, работа с учетом профессии, специальности, квалификации

Б. условия труда соответствуют действующему трудовому законодательству

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок, в течение которого безработный по направлению органов службы занятости обязан явиться к работодателю

А. три дня

Б. пять дней

В. семь дней

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок, в течение которого работодатель обязан известить органы службы занятости о приеме лица, направленного для трудоустройства органами службы занятости

А. пять дней

Б. семь дней

В. десять дней

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите правовые последствия пропуска безработным срока обращения к работодателю по направлению органов службы занятости

А. пособие по безработице уменьшается на 25% сроком до одного месяца

Б. пособие по безработице уменьшается на 50% сроком до двух месяцев

В. пособие по безработице уменьшается на 75% сроком до трех месяцев

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок выплаты первичного пособия по безработице для лица, безработица которого до постановки на учет в органы занятости была более 12 месяцев, а трудовой стаж в режиме полного рабочего времени (или в перерасчете на полное рабочее время) менее 26 календарных недель

А. 12 суммированных месяцев выплаты пособия по безработице в течение 18 календарных месяцев

Б. 6 суммированных месяцев выплаты пособия по безработице в течение 12 календарных месяцев

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок первичного пособия по безработице для лица, безработица которого до постановки на учет в органы занятости была менее 12 месяцев, а трудовой стаж в режиме полного рабочего времени (или в расчете на полное рабочее время) не менее 26 календарных недель

А. 12 суммированных месяцев выплаты пособия по безработице в течение 18 календарных месяцев

Б. 6 суммированных месяцев выплаты пособия по безработице в течение 12 календарных месяцев

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите срок выплаты вторичного пособия по безработице

А. 12 суммированных месяцев выплаты пособия по безработице в течение 18 календарных месяцев

Б. 6 суммированных месяцев выплаты пособия по безработице в течение 12 календарных месяцев

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите условия общественной работы

А. это срочный трудовой договор до 6 месяцев на выполнение оплачиваемых общественно полезных работ при сохранении права на получение пособия по безработице

Б. это обычный срочный трудовой договор

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите размер стипендии безработного, обучающегося по направлению органов занятости, потерявшего профессиональную трудоспособность вследствие производственной травмы

А. 100% среднемесячной заработной платы по последнему месту работы, но не выше минимального пособия по безработице и не ниже минимального пособия по безработице

Б. 75% среднемесячной заработной платы по последнему месту работы, но не выше максимального пособия по безработице и не ниже минимального пособия по безработице

В. в размере государственной стипендии соответствующего профиля (специальности), но не выше максимального пособия по безработице и не ниже минимального пособия по безработице

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите размер стипендии безработного, обучающегося по направлению органов занятости, безработица которого до постановки на учет в органы занятости была менее 12 месяцев, а трудовой стаж в режиме полного рабочего времени (или в перерасчете на полное рабочее время) не менее 26 календарных недель, уволенного по уважительной причине с последнего места работы

А. 100% среднемесячной заработной платы по последнему месту работы, но не выше максимального пособия по безработице

Б. 75% среднемесячной заработной платы по последнему месту работы, но не выше максимального пособия по безработице и не ниже минимального пособия по безработице

В. в размере государственной стипендии соответствующего профиля (специальности), но не выше максимального пособия по безработице и не ниже минимального пособия по безработице

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите размер стипендии безработного, обучающегося по направлению органов занятости, безработица которого до постановки на учет в органы занятости была более 12 месяцев, а трудовой стаж в режиме полного рабочего времени (или в перерасчете на полное рабочее

время) менее 26 календарных недель, уволенного по уважительной причине с последнего места работы

А. 100% среднемесячной заработной платы по последнему месту работы, но не выше максимального пособия по безработице

Б. 75% среднемесячной заработной платы по последнему месту работы, но не выше максимального пособия по безработице и не ниже минимального пособия по безработице

В. в размере государственной стипендии соответствующего профиля (специальности), но не выше максимального пособия по безработице и не ниже минимального пособия по безработице

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите основания для снятия с учета безработного и прекращения выплаты пособия по безработице

А. достижение пенсионного возраста

Б. выезд заочника на сессию в другую местность

В. длительная не явка безработного на перерегистрацию

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите основание для приостановки выплаты пособия по безработице

А. достижение пенсионного возраста

Б. выезд заочника на сессию в другую местность

В. длительная не явка безработного на перерегистрацию

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите размер первичного пособия по безработице лицу, уволенному по собственному желанию, безработица которого до постановки на учет в органы занятости - более 12 месяцев, а трудовой стаж в режиме полного рабочего времени (или в перерасчете на полное рабочее время) – менее 26 календарных дней

А. 75% среднемесячной заработной платы по последнему месту работы

Б. 1,5 минимального пособия по безработице

В. 1 минимальное пособие по безработице

Выберите номер правильного варианта ответа

А. 75% среднемесячной заработной платы по последнему месту работы, но не выше прожиточного минимума трудоспособного населения и не ниже 30% прожиточного минимума трудоспособного населения и не ниже минимального пособия по безработице

Б. 1,5 минимального пособия по безработице

В. 1 минимального пособия по безработице

Выберите номер правильного варианта ответа

Назовите размер первичного пособия по безработице назначенные на три месяца лицу, уволенному по уважительной причине, безработица которого до постановки на учет в органы занятости – не более 12 месяцев, а трудовой стаж в режиме полного рабочего времени (или в перерасчете на полное рабочее время) – не менее 26 календарных недель

А. 75% среднемесячной заработной платы по последнему месту работы, но не выше максимального пособия по безработице и не ниже минимального пособия по безработице

Б. 60% среднемесячной заработной платы по последнему месту работы, но не выше максимального пособия по безработице и не ниже минимального пособия по безработице

В. 40% по последнему месту работы, но не выше максимального пособия по безработице и не ниже минимального пособия по безработице

Дидактический тест № 2

1. Основные принципы трудового права нашли свое закрепление:

- а) в Трудовом кодексе РФ;
- б) в Гражданском кодексе РФ;
- в) в Конституции РФ.

2. Принудительный труд в Российской Федерации разрешен в случаях:

- а) необходимости поддержания трудовой дисциплины;
- б) как мера ответственности за участие в забастовке;
- в) принудительный труд в Российской Федерации запрещен.

3. Стороны трудовых отношений – это:

- а) работник и работодатель;
- б) работник, работодатель и посредник (например биржа труда);
- в) работодатель и посредник (например биржа труда).

4. Коллективный договор – это:

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

б) правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном и территориальном уровнях.

5. Коллективный договор заключается на срок не более:

- а) 1 года;
- б) 3 лет;
- в) 5 лет.

6. Трудовой договор – это:

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

7. Трудовые договоры могут заключаться:

- а) только на неопределенный срок;
- б) на определенный либо на неопределенный срок;
- в) сроком на 10 лет.

8. Трудовой договор вступает в силу:

- а) с оговоренной в нем даты;
- б) с момента его подписания;
- в) с момента фактического допущения работника к работе.

9. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:

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

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

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

11. Трудовой договор заключается:

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

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

- а) 12 месяцев;
- б) 14 месяцев;
- в) 6 месяцев.

13. Перевод на другую постоянную работу и перемещение осуществляется:

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

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

- а) за 30 дней;
- б) за 7 дней;
- в) за 2 недели;
- г) предварительного уведомления вообще не требуется.

15. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

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

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

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

17. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать:

- а) 2 часов в день и 8 часов в неделю;
- б) 3 часов в день и 12 часов в неделю;
- в) 4 часов в день и 16 часов в неделю.

18. Привлечение к сверхурочным работам производится:

- а) с устного согласия работника;
- б) с письменного согласия;
- в) по указанию работодателя.

19. Перерыв включается в рабочее время:

- а) да
- б) нет;

в) да, если это оговорено в трудовом договоре.

20. Продолжительность перерыва в течении рабочего дня может быть:

- а) от 10 минут до 30 минут;
- б) от 30 минут до 1 часа;
- в) от 30 минут до 2 часов;
- г) от 30 минут до 3 часов.

21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

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

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

- а) 11 месяцев непрерывной работы;
- б) 6 месяцев непрерывной работы;
- в) 2 месяца непрерывной работы;

23. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать:

- а) 20 %;
- б) 50 %;
- в) 25 %;
- г) 33 %.

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

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

25. Материальная ответственность закрепляется:

- а) устным соглашением;
- б) трудовым договором;
- в) письменным соглашением.

26. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба:

- а) только деньги;

- б) как деньги, так и равноценное имущество;
- в) может исправить поврежденное имущество.

27. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью:

- а) 70 календарных дней до родов и 70 – после родов;
- б) 60 календарных дней до родов и 60 – после родов;
- в) 50 календарных дней до родов и 50 – после родов.

28. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста (с сохранением стажа) :

- а) 2 года;
- б) 3 года;
- в) 6 лет.

29. Кроме самой женщины отпуск по уходу за ребенком может быть использован:

- а) отцом ребенка;
- б) бабушкой ребенка;
- в) бабушкой либо дедушкой ребенка;
- г) кроме самой женщины – больше никем.

30. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работника в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью:

- а) 25 календарных дней;
- б) 28 календарных дней;
- в) 29 календарных дней;
- г) 30 календарных дней;
- д) 31 календарный день.

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

- а) 2 недели;
- б) 1 месяц;
- в) 2 месяца;
- г) уволить работника без предупреждения.

32. В случае расторжения трудового договора руководителем организации при отсутствии виновных действий со стороны работника ему выплачивается:

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

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

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

34. Сезонными по трудовому законодательству признаются работы, которые выполняются в период, не превышающий:

- а) 1 месяц;
- б) 3 месяца;
- в) 6 месяцев.

35. При приеме работников на сезонные работы испытание не может превышать:

- а) 2 недели;
- б) 4 недели;
- в) 6 недель;
- г) такого испытания вообще не должно быть.

36. Работодатель - физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, обязан:

- а) оформить трудовой договор и зарегистрировать его в органах местного самоуправления;
- б) уплачивать страховые взносы и другие платежи;
- в) оформить страховые свидетельства государственного пенсионного фонда;
- г) вести трудовые книжки;
- д) вести личные дела.

37. Об изменении оговоренных сторонами условий трудового договора работодатель – физическое лицо – в письменной форме предупреждает работника не менее чем:

- а) за 7 дней;
- б) за 10 дней;
- в) за 14 дней.

38. Документом, подтверждающим время работы у работодателя – физического лица, является:

- а) трудовая книжка;

- б) трудовой договор;
- в) приказ о приеме на работу.

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

- а) приговором суда;
- б) по медицинским показаниям;
- в) по решению профсоюзов;
- г) отсутствием соответствующего диплома об образовании.

40. Замещение всех должностей научно – педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключенному на срок:

- а) 1 год;
- б) до 3 лет;
- в) до 5 лет.

41. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- а) не более 32 часов в неделю;
- б) не более 34 часов в неделю;
- в) не более 36 часов в неделю;
- г) установлена общая для всех продолжительность рабочего времени.

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

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

43. С работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за рубежом, заключается трудовой договор на срок до:

- а) 1 год;
- б) 3 года;
- в) 5 лет.

44. Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться:

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

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

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

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

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

47. Государственные инспекторы труда инспектируют:

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

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

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

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

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

50. Комиссия по трудовым спорам должна принимать свои решения:

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

51. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано:

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

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

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

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

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

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

- а) нет;
- б) да;
- в) частично.

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

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

56. Забастовка – это:

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

Компетенция: ОПК-3, ПК-3, ПК -6, ПК-16, ПК-4.

Этап формирования компетенции: 3. Владеть
Средство оценивания: контрольная работа.

Задачи по дисциплине Трудовое право"

Вариант 1.

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

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

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

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

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

Вариант 2.

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

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

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

Определите подведомственность спора. Решите дело.

Вариант 3.

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

Распространяется ли действие коллективного договора на Иванова?

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

Подведомственен ли данный иск суду?

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

Вариант 4.

Задача 1. Два работника за 3 часа до окончания рабочего дня вышли за пределы организации и выпили пива с ликером. Один решил идти домой, а второй вернулся в организацию, чтобы доделать оставшуюся работу, но был остановлен начальником отдела кадров. О появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения был составлен акт.

Оцените правовые последствия действий данных работников.

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

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

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

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

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

Вариант 5.

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

господин Сидоров будет дискредитировать наше предприятия» - сказал Генеральный директор ОАО «Удмуртнефть».

Что такое дискриминация в сфере труда?

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

Определите подведомственность данного спора.

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

Разрешите спор.

Вариант 6.

Задача 1. Парамонов приказом директора Ижевского филиала акционерного банка «Золотой телец» Васильева от 01 сентября 2007 г. был принят на должность начальника кредитного отдела, о чем с ним был

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

Возникли ли трудовые отношения между банком и Парамоновым? Вправе ли Парамонов требовать в судебном порядке предоставления работы в соответствии с трудовым договором? Куда следует обратиться Парамонову для защиты его прав?

Задача 2. Бедняков 12 июня 2007 г. заключил с Генеральным директором ОАО «Гранат» Белоцерковским трудовой договор, в соответствии с которым Бедняков обязался связаться со всеми акционерами

согласно реестра акционеров, владеющих менее чем 2 % акций акционерного общества, и предлагать им продать акции Белоцерковскому. Договор был заключен сроком на два месяца. Размер вознаграждения был определен сторонами в размере 100 руб. за каждую купленную акцию и должен был выплачиваться акционерным обществом по истечении срока договора. 18 июня 2007 г. находившийся со своей знакомой на Канарских островах Белоцерковский погиб в результате нападения акулы. На внеочередном собрании акционеров, состоявшемся 18 июля 2007 г., Генеральным директором общества была избрана супруга Белоцерковского, с которой до своей кончины Белоцерковский находился в бракоразводном процессе. 12 августа Бедняков обратился к Белоцерковской с требованиями об оплате по трудовому договору. Новый Генеральный директор от оплаты работ отказалась. Бедняков обратился в суд с иском к акционерному обществу о взыскании задолженности по трудовому договору от 12 июня 2007 г. Акционерное общество иск не признало и обратилось со встречным иском о признании договора недействительным, поскольку сделка с заинтересованностью была заключена в нарушение порядка, предусмотренного законом об акционерных обществах.

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

Вариант 7.

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

партийных активистов. Мать Максимова, будучи заместителем руководителя Удмуртского регионального отделения партии, дала согласие на заключение трудового договора.

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

Разрешите спор.

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

В течение трех месяцев Председатель Совета директоров Сидоров пытался согласовать условия трудового договора с Пресняковым. Пресняков настаивал на включении в трудовой договор условия о выплате ему ежегодного бонуса в размере 10 млн. руб. На своем заседании 5 мая 2007

г. Совет директоров единогласно проголосовал против утверждения условий трудового договора. В связи с тем, что условия трудового договора согласовать не удалось, Совет директоров в соответствии с Уставом Общества назначить исполняющего обязанности Генерального директора Общества до проведения очередного общего собрания акционеров.

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

Что является основанием возникновения трудовых правоотношений у руководителя акционерного общества и с какого момента возникает трудовое правоотношение? Какого юридическое значение письменного трудового договора, заключаемого после избрания на должность? Разрешите спор.

Вариант 8.

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

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

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

Задача 2. Серова поступила на работу в ООО «Трудный день» в качестве штукатура-маляра. С ней был заключен срочный трудовой договор сроком на 4 месяца. После истечения срока трудового договора с ней был заключен новый сроком на 3 месяца, затем еще один сроком на 5 месяцев.

После истечения срока последнего Серова была уволена по п.2 ст. 77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Серова обратилась с исковым заявлением в суд.

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

Вариант 9.

Задача 1. При заключении трудового договора с 16-ти летним Заикиным начальник отдела кадров ООО «Трудный разговор» потребовал следующие документы:

- 1) Паспорт
- 2) Трудовую книжку
- 3) Разрешение от родителей
- 4) Справку о прохождении медицинского осмотра
- 5) Аттестат об окончании школы
- 6) Характеристику от школы

Правомерно ли требование начальника отдела кадров? Какие документы имеет право потребовать работодатель при приеме на работу?

Задача 2. Правомерно ли отказано при приеме на работу по следующим основаниям:

- 1) достижение пенсионного возраста
- 2) отсутствие регистрации
- 3) недостаточная квалификация, которая требуется федеральным законом для занятия данной должности
- 4) лицу, претендующему на вакантную должность секретаря, в связи с отсутствием приятной внешности
- 5) женщине в связи с наличием у нее 12 детей.

Вариант 10.

Задача 1. При приеме на работу на должность начальника цеха с Уткиным был заключен трудовой договор, в котором оговаривалось, что срок испытания составит 6 месяцев. Кроме того, указывалось, что изначально размер оклада Уткина будет установлен в размере 10000 руб., а после прохождения испытания составит 15000 руб. В момент заключения трудового договора от Уткина потребовали подписать расписку, в которой содержались следующие обязательства: не разглашать сведения, полученные в связи с осуществлением трудовой деятельности; не совмещать работу в других организациях; не покупать акций других организаций.

Оцените соответствие действий работодателя нормам трудового законодательства.

Задача 2. Иванова, зная о тяжелом материальном положении своей подруги Петровой, пригласила ее в качестве помощницы по хозяйству к себе домой. Петрова должна была производить уборку квартиры Ивановой 1 раз в неделю. За это Иванова выплачивала ей 1000 рублей за одну уборку. Письменно договор оформлен не был. По истечении одного года Иванова решила, что в услугах Петровой больше не нуждается, т.к. свободного времени у нее стало больше и убирать квартиру может сама. В тот же месяц Петрова предъявила иск в суд. Предмет иска сформулировав таким образом:

1. Признать сложившиеся отношения по уборке помещения трудовыми
2. Восстановить ее на прежней работе
3. Компенсировать моральный вред за незаконное увольнение
4. Взыскать компенсацию за неиспользованный отпуск.

Решите дело.

Вариант 11.

Задача 1. Производственный кооператив «Модница» по изготовлению верхней одежды дал объявление о том, что ему требуется продавец по

продаже готовой продукции. Поступило 2 заявления: от Фроловой, уволенной из ГУМа по сокращению штата, и Ивановой, работающей учителем физики в средней школе. Последняя и была принята на работу. Фролова, считая, что имеет преимущественное право на заключение трудового договора как нигде не работающая, обратилась с иском в суд о защите ее права на труд. Какое решение должен вынести суд?

Задача 2. Ученик 8-го класса школы № 13 Семенов по устному распоряжению директора комбината бытового обслуживания был принят инспектором в справочное бюро (с режимом работы 3 дня в неделю по 3 ч. с оплатой за фактически отработанное время). Через 2 дня к директору комбината обратилась мать мальчика и попросила уволить сына, считая, что он был принят на работу незаконно (без ее согласия) и должен продолжать учебу в школе.

Правильно ли был оформлен прием на работу подростка? Имеет ли право мать требовать увольнения несовершеннолетнего сына и кому должна быть выдана заработная плата за отработанное время?

Вариант 12.

Задача 1. С согласия директора НИИ заведующий гаражом Григорьев пригласил 4 каменщиков для выполнения временной работы по кладке теплых боксов. Однако после завершения работы каменщики расчета не получили, так как бухгалтерия института отказалась им платить, считая, что Григорьев не вправе был принимать и увольнять работников. Рабочие предъявили иск о взыскании заработной платы непосредственно с Григорьева.

Определите стороны соответствующего трудового правоотношения. Решите спор.

Задача 2. Старший прораб участка строительной организации допустил плотника Васильева и направил его документы в отдел кадров

управления для оформления на работу. Инспектор отдела кадров выразила сомнение относительно правомерности зачисления Васильева, так как он являлся двоюродным братом старшего прораба. Главный инженер, временно исполнявший обязанности начальника строительного управления, отложил издание приказа о зачислении Васильева на работу до возвращения начальника.

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

Решите данный спор.

Вариант 13.

Задача 1. В связи с введением на фабрике нового оборудования произошли сокращения продолжительности технологического процесса в отдельных цехах. Директор издал приказ о введении неполного рабочего дня на предприятии, о чем поставил в известность представительный орган работников. Правомерны ли действия директора фабрики? Изменится ли ситуация, если приказ директора будет издан в целях предотвращения массового увольнения работников предприятия?

Задача 2. Заместитель директора по общим вопросам ООО «Бриз» Гарин в дни плановых совещаний появлялся на работе ранее начала рабочего дня и задерживался после окончания рабочей смены. Гарину это было необходимо в целях подготовки к совещаниям и для написания отчета по ним. Предусмотрена ли в этом случае какая-либо компенсация за переработку? Подготовьте несколько вариантов аргументированного ответа.

Вариант 14.

Задача 1. Завод получил выгодный заказ. Для его выполнения к назначенному сроку потребовалось временное увеличение рабочего времени. Получив письменные согласия работников, директор издал приказ о сверхурочной работе продолжительностью 2 часа через день (с чередованием групп работников) в течение 4-х месяцев с компенсацией переработки путем

предоставления дополнительного времени отдыха. Ряд работников, среди которых оказались: Жарова, имеющая ребенка 3-х лет; несовершеннолетний Климов и инвалид I степени утраты трудоспособности Поворова несколько раз не остались на сверхурочные работы. Всех не вышедших на сверхурочные работы директор своим приказом привлек к дисциплинарной ответственности. Законны ли приказы директора завода? Что означает формулировка «ознакомлен со своим правом отказаться»? Мотивируйте свой ответ.

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

Вариант 15.

Задача 1. Председатель сельскохозяйственного кооператива утвердил график работы, предусматривающий суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год, а также продолжительность работы в напряженные периоды сельскохозяйственных работ – 10 часов, в зимнее время – 5 часов. Проанализируйте график на предмет соответствия его действующему законодательству.

Задача 2. Главный бухгалтер предприятия был направлен в командировку для проведения проверки работы филиала, где установленными выходными днями были воскресенье и понедельник (по его месту работы выходными днями являлись суббота и воскресенье). Выехав в

субботу и пробыв в командировке 2 недели, главный бухгалтер вернулся в 12 часов дня в понедельник. По причине его отсутствия было сорвано плановое совещание, и генеральный директор потребовал объяснительную. Главный бухгалтер объяснил, что после тяжелой дороги ему необходим был отдых и попросил компенсировать ему день отъезда и возвращения из командировки предоставлением других дней отдыха как за работу в выходные дни. Правомерны ли требования главного бухгалтера? Чем регулируются особенности направления работников в служебные командировки? Каков режим рабочего времени и времени отдыха для командированных работников?

Вариант 16.

Задача 1. В правовую инспекцию труда поступило заявление от работников ОАО «Зангари» о нарушении работодателем законодательства об отпусках: а) Карпенко, приглашенный переводом с другого предприятия, получил отказ в предоставлении отпуска через 3 месяца после поступления на работу; б) Голенко, имеющему право на отпуск, продолжительностью 31 день, и несовершеннолетнему Сидоренко отказали в замене части отпуска сверх 28 дней денежной компенсацией; в) Тимошенко, матери четырех детей (3, 8, 14 лет и ребенка-инвалида 17 лет) отказано в предоставлении отпуска в сентябре с присоединением к нему 2-х недель отпуска без сохранения заработной платы; г) Тарасенко отказали в предоставлении отпуска в июле, когда у него жена родила двойню; д) заместителю директора Романенко за прогулы уменьшили отпуск на 6 дней и перенесли его с августа на ноябрь; ж) гардеробщик Проценко по производственной необходимости был отозван из отпуска. Подготовьте мотивированный письменный ответ правового инспектора труда на поступившее заявление работников.

Задача 2. Начальнику отдела кадров поступили заявления:

а) Рылеева о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных в месяц (по пятницам) для ухода за больным сыном – инвалидом с детства. Известно, что мать ребенка трудоспособна и не работает;

б) Еремеева об использовании донорских дней с 15 по 19 августа на основании медицинских справок о сдаче крови 20 июня прошлого года, во время пребывания в отпуске, и 17 мая в рабочий день и 20 июля этого года. Известно, что в день сдачи крови 20 июля он вышел на работу после обеда;

в) Нагиева, имеющего годовалого ребенка, о его выходе на работу до истечения отпуска по уходу за ним. Нагиев просил установить ему семичасовой рабочий день, перерывы для кормления ребенка, а также сохранить выплату пособия по уходу за ребенком. Работать он хотел по следующему графику: с 9 до 12 ч. работа, с 12 ч. до 12-30 перерыв для кормления ребенка, с 12-30 перерыв для отдыха и питания, с 13-30 до 16-30 работа, с 16-30 до 17 ч. перерыв для кормления ребенка. Известно, что жена Нагиева после рождения ребенка находится в больнице.

Какие решения должен принять начальник отдела кадров. Подготовьте мотивированные ответы по каждому случаю.

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

Компетенция: ОПК-3, ПК-3, ПК -6, ПК-16, ПК-4.

Этап формирования компетенции: 1. Знать

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

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

Методика оценивания ответа на семинарском занятии:

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

Методика оценивания ответа на зачете:

Наименование оценки	Критерий
Зачтено	Полнота, системной и прочность знаний вопроса, знание дискуссионных проблем. Иллюстрация ответа положениями практики
Не зачтено	Отсутствие знаний содержания вопроса к зачету

Методика оценивания ответа на экзамене:

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

Компетенция: ОПК-3, ПК-3, ПК -6, ПК-16, ПК-4.

Этап формирования компетенции: 2. Уметь

Средство оценивания: Решение тестовых заданий

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

Наименование оценки	Критерий
---------------------	----------

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

Компетенция: ОПК-3, ПК-3, ПК -6, ПК-16, ПК-4.

Этап формирования компетенции: 3. Владеть

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

Методика оценивания: Выполнение контрольной работы оценивается как «зачтено» или «не зачтено», решение задач и выполнение иных заданий, в том числе составление документов по четырехбалльной системе с выставлением оценки в журнал преподавателя.

Методика оценивая Выполнение контрольной работы

Наименование оценки	Критерий
Зачтено	ставится, если в целом верно выполнены все пункты задания для контрольных работ, студент владеет материалом заданий, может объяснить изложенное со ссылкой на нормативный акт, судебную практику, подкрепляет свою позицию мотивированными аргументами. Речь грамотна, используется профессиональная лексика. Демонстрирует знание специальной литературы и дополнительных источников информации. Хорошо ориентируется в составленном проекте документа, дает пояснения по форме и содержанию документа.
Не зачтено	ставится, если при выполнении заданий студентом неверно выполнено более 30 процентов работы, не составлен проект процессуального документа; при защите студент обнаруживает плохое знание вопросов задания, слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий, не ориентируется в нормативном материале.

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

Наименование оценки	Критерий
«Отлично» (5)	студент решил все рекомендованные задачи, правильно изложил все варианты их решения, аргументировав их, с

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

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

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: ИНФРА-М, 2007.
2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / А.М.Куренной, С.Ю. Головина и др.; Под ред. С.П. Маврина, В.А. Сафонова - 3-е изд., пересмотр. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2015.
3. Трудовое право России: Учебное пособие / Шувалова И.А. - 2-е изд. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2018.
4. Трудовые права работников: науч.-практич. пособие / И.А. Шувалова. – М.: ИНФРА-М, 2018.
5. Трудовое право России: Учебник (ФГОС) / Буянова М.О., Зайцева О.Б. - Рн/Д:Феникс, 2017.
6. Трудовое право: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Юриспруденция", "Социальная работа", "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент организации" / Амаглобели Н.Д., Герасимов А.В.; Под ред. Гасанов К.К., - 5-е изд., перераб. и доп - М.:ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2015.
7. Трудовое право: Учебное пособие / Е.В. Магницкая, Е.Н. Евстигнеев, Н.Г. Викторова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013.

8. Трудовое право: Курс лекций: Учебное пособие / В.В. Воробьев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИД ФОРУМ: ИНФРА-М, 2012.
9. Трудовое право России: Практикум: Учебное пособие / Горбачева Ж.А., Дмитриева И.К., Забрамная Е.Ю., - 2-е изд., пер. и доп. - М.:Юстицинформ, Правоведение, 2011.
10. Трудовое право России: Учебник (ФГОС) / Буянова М.О., Зайцева О.Б. - Рн/Д:Феникс, 2017.

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

1. <http://www.akdi.ru/PRAVO/kodeks/zem.htm> - Сборник кодексов РФ
2. <http://www.consultant.ru/online/> - Интернет-версия программы КонсультантПлюс.
3. Информационный портал Государственной Думы:
[http://www.ekonomiks.ru/gd/;](http://www.ekonomiks.ru/gd/)
4. Информационный сайт Совета Федерации:
[http://www.council.gov.ru/zd/zd.htm;](http://www.council.gov.ru/zd/zd.htm)
5. Информационный сайт Президента РФ: [http://www.kremlin.ru;](http://www.kremlin.ru)
6. Информационный сайт Правительства РФ:
[http://www.government.ru/;](http://www.government.ru/)
7. Информационный сайт Верховного Суда РФ: [http://www.supcourt.ru.](http://www.supcourt.ru)
8. Интернет-проект Министерства образования и науки России.
<http://www.usynovite.ru/>
9. Официальный сайт Российской газеты - <http://www.rg.ru/official/>

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

1. Электронная информационно-образовательная среда вуза <http://ksei.ru/eios/>
2. ЭБС Znanium.com <http://znanium.com/>

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

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

1. Аудитория с доской.
2. Видеопроектор, ПК, экран.
3. Мультимедийные материалы (электронные носители с картами, учебными фильмами, фото-видео документами).

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

Вариант №1

<p>1. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью:</p> <p>А) от 28 до 35 дней; Б) от 42 до 56 дней; В) от 46 до 70 дней; Г) их отпуск по продолжительности ничем не отличается от остальных категорий</p>	<p>6. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:</p> <p>А) трудовой договор; Б) личное дело; В) трудовая книжка.</p>
---	--

рабочников.	
<p>2. Выходной день – это</p> <p>А. еженедельный непрерывный отдых</p> <p>Б. отгул</p> <p>В. межвахтовый отдых</p>	<p>7. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано:</p> <p>А) в профсоюзной организации;</p> <p>Б) в суде;</p> <p>В) в органах местного самоуправления.</p>
<p>3. Какова продолжительность работы накануне нерабочего праздничного дня:</p> <p>А. уменьшается на один час</p> <p>Б. устанавливается по усмотрению работодателя</p> <p>В. продолжительность обычная</p>	<p>8. Трудовой договор – это:</p> <p>А) соглашение между работодателем и представителем работника;</p> <p>Б) соглашение между работником и представителем работодателя;</p> <p>В) соглашение между работодателем и работником.</p>
<p>4. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста (с сохранением стажа) :</p> <p>А) 2 года;</p> <p>Б) 3 года;</p> <p>В) 6 лет.</p>	<p>9. В какой срок комиссия по трудовым спорам должна рассмотреть индивидуальный трудовой договор:</p> <p>А) в течении 7 дней;</p> <p>Б) в течении 10 дней;</p> <p>В) в течении 14 дней;</p> <p>Г) в месячный срок.</p>
<p>5. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано:</p> <p>А) в профсоюзной организации;</p> <p>Б) в суде;</p> <p>В) в органах местного самоуправления.</p>	<p>10. Стороны трудовых отношений – это:</p> <p>А) работник и работодатель;</p> <p>Б) работник, работодатель и посредник (например биржа труда) ;</p> <p>В) работодатель и посредник (например биржа труда) .</p>

Вариант №2

<p>1. Трудовой договор считается заключенным:</p> <p>А. с момента его подписания, а если трудовой договор не заключен в письменной форме, то с момента</p>	<p>6. Назовите срок перевода работника без его согласия:</p> <p>А. до одного месяца</p> <p>Б. до двух месяцев</p> <p>В. до одного года</p>
--	--

<p>фактического приступления работника к работе с ведома или по поручению работодателя Б. на усмотрение работодателя В. с момента получения мотивированного мнения выборного представительного органа</p>	
<p>2. Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор: А. если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором Б. законодательством не предусмотрена возможность аннулирования трудового договора</p>	<p>7. Приказ о приеме работника на работу объявляется работнику работодателем под подпись: А. в семидневный срок Б. в пятидневный срок В. в трехдневный срок</p>
<p>3. Назовите нормальную продолжительность рабочей недели А. 24 рабочих часа Б. 36 рабочих часов В. 40 рабочих часов</p>	<p>8. Какова продолжительность работы накануне нерабочего праздничного дня: А. уменьшается на один час Б. устанавливается по усмотрению работодателя В. продолжительность обычная</p>
<p>4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении: А. одного года непрерывной работы работника у данного работодателя Б. одиннадцати месяцев непрерывной работы работника у данного работодателя В. шести месяцев непрерывной работы работника у данного работодателя</p>	<p>9. Выходной день – это А. еженедельный непрерывный отдых Б. отгул В. межвахтовый отдых</p>
<p>5. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано: А) в профсоюзной организации; Б) в суде; В) в органах местного</p>	<p>10. Стороны трудовых отношений – это: А) работник и работодатель; Б) работник, работодатель и посредник (например биржа труда) ; В) работодатель и посредник (например биржа труда) .</p>

самоуправления.

Вариант №3

<p>1. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста (с сохранением стажа) :</p> <p>А) 2 года; Б) 3 года; В) 6 лет.</p>	<p>6. Выходной день – это</p> <p>А. еженедельный непрерывный отдых; Б. отгул; В. межвахтовый отдых.</p>
<p>2. Стороны трудовых отношений – это:</p> <p>А) работник и работодатель; Б) работник, работодатель и посредник (например биржа труда) ; В) работодатель и посредник (например биржа труда) .</p>	<p>7. Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор:</p> <p>А. если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором Б. законодательством не предусмотрена возможность аннулирования трудового договора</p>
<p>3. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью:</p> <p>А) от 28 до 35 дней; Б) от 42 до 56 дней; В) от 46 до 70 дней; Г) их отпуск по продолжительности ничем не отличается от остальных категорий работников.</p>	<p>8. Материальная ответственность закрепляется:</p> <p>А) устным соглашением; Б) трудовым договором; В) письменным соглашением.</p>
<p>4. Трудовой договор – это:</p> <p>А) соглашение между работодателем и представителем работника; Б) соглашение между работником и представителем работодателя; В) соглашение между работодателем и работником.</p>	<p>9. Назовите срок перевода работника без его согласия:</p> <p>А. до одного месяца Б. до двух месяцев В. до одного года</p>

<p>5. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:</p> <p>А) трудовой договор; Б) личное дело; В) трудовая книжка.</p>	<p>10. В какой срок комиссия по трудовым спорам должна рассмотреть индивидуальный трудовой договор:</p> <p>А) в течении 7 дней; Б) в течении 10 дней; В) в течении 14 дней; Г) в месячный срок.</p>
--	--

Ключи:

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

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

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

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

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

Вариант №1

<p>1. Трудовой договор считается заключенным:</p> <p>А. с момента его подписания, а если трудовой договор не заключен в письменной форме, то с момента фактического приступа работника к работе с ведома или по поручению работодателя</p> <p>Б. на усмотрение работодателя</p> <p>В. с момента получения мотивированного мнения выборного представительного органа</p>	<p>6. Назовите срок перевода работника без его согласия:</p> <p>А. до одного месяца Б. до двух месяцев В. до одного года</p>
<p>2. Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор:</p> <p>А. если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором</p> <p>Б. законодательством не</p>	<p>7. Приказ о приеме работника на работу объявляется работнику работодателем под подпись:</p> <p>А. в семидневный срок Б. в пятидневный срок В. в трехдневный срок</p>

<p>предусмотрена возможность аннулирования трудового договора</p>	
<p>3. Назовите нормальную продолжительность рабочей недели</p> <p>А. 24 рабочих часа Б. 36 рабочих часов В. 40 рабочих часов</p>	<p>8. Какова продолжительность работы накануне нерабочего праздничного дня:</p> <p>А. уменьшается на один час Б. устанавливается по усмотрению работодателя В. продолжительность обычная</p>
<p>4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении:</p> <p>А. одного года непрерывной работы работника у данного работодателя Б. одиннадцати месяцев непрерывной работы работника у данного работодателя В. шести месяцев непрерывной работы работника у данного работодателя</p>	<p>9. Выходной день – это</p> <p>А. еженедельный непрерывный отдых Б. отгул В. межвахтовый отдых</p>
<p>5. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано:</p> <p>А) в профсоюзной организации; Б) в суде; В) в органах местного самоуправления.</p>	<p>10. Стороны трудовых отношений – это:</p> <p>А) работник и работодатель; Б) работник, работодатель и посредник (например биржа труда); В) работодатель и посредник (например биржа труда).</p>

Вариант №2

<p>1. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста (с сохранением стажа) :</p> <p>А) 2 года; Б) 3 года; В) 6 лет.</p>	<p>6. Выходной день – это</p> <p>А. еженедельный непрерывный отдых; Б. отгул; В. межвахтовый отдых.</p>
<p>2. Стороны трудовых отношений – это:</p>	<p>7. Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор:</p>

<p>А) работник и работодатель; Б) работник, работодатель и посредник (например биржа труда) ; В) работодатель и посредник (например биржа труда) .</p>	<p>А. если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором Б. законодательством не предусмотрена возможность аннулирования трудового договора</p>
<p>3. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью: А) от 28 до 35 дней; Б) от 42 до 56 дней; В) от 46 до 70 дней; Г) их отпуск по продолжительности ничем не отличается от остальных категорий работников.</p>	<p>8. Материальная ответственность закрепляется: А) устным соглашением; Б) трудовым договором; В) письменным соглашением.</p>
<p>4. Трудовой договор – это: А) соглашение между работодателем и представителем работника; Б) соглашение между работником и представителем работодателя; В) соглашение между работодателем и работником.</p>	<p>9. Назовите срок перевода работника без его согласия: А. до одного месяца Б. до двух месяцев В. до одного года</p>
<p>5. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является: А) трудовой договор; Б) личное дело; В) трудовая книжка.</p>	<p>10. В какой срок комиссия по трудовым спорам должна рассмотреть индивидуальный трудовой договор: А) в течении 7 дней; Б) в течении 10 дней; В) в течении 14 дней; Г) в месячный срок.</p>

Вариант №3

<p>1. Приказ о приеме работника на работу объявляется работнику работодателем под подпись</p>	<p>6. Назовите нормальную продолжительность рабочей недели А. 24 рабочих часа</p>
---	--

<p>А. в семидневный срок Б. в пятидневный срок В. в трехдневный срок</p>	<p>Б. 36 рабочих часов В. 40 рабочих часов</p>
<p>2. Какова продолжительность работы накануне нерабочего праздничного дня: А. уменьшается на один час Б. устанавливается по усмотрению работодателя В. продолжительность обычная</p>	<p>7. Выходной день – это А. еженедельный непрерывный отдых Б. отгул В. межвахтовый отдых</p>
<p>3. Трудовой договор – это: А) соглашение между работодателем и представителем работника; Б) соглашение между работником и представителем работодателя; В) соглашение между работодателем и работником.</p>	<p>8. Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор: А. если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором Б. законодательством не предусмотрена возможность аннулирования трудового договора</p>
<p>4. Назовите срок перевода работника без его согласия: А. до одного месяца Б. до двух месяцев В. до одного года</p>	<p>9. Стороны трудовых отношений – это: А) работник и работодатель; Б) работник, работодатель и посредник (например биржа труда); В) работодатель и посредник (например биржа труда).</p>
<p>5. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста (с сохранением стажа): А) 2 года; Б) 3 года; В) 6 лет.</p>	<p>10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении: А. одного года непрерывной работы работника у данного работодателя Б. одиннадцати месяцев непрерывной работы работника у данного работодателя В. шести месяцев непрерывной работы работника у данного работодателя</p>

Вариант №4

<p>1. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью:</p> <p>А) от 28 до 35 дней; Б) от 42 до 56 дней; В) от 46 до 70 дней; Г) их отпуск по продолжительности ничем не отличается от остальных категорий работников.</p>	<p>6. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:</p> <p>А) трудовой договор; Б) личное дело; В) трудовая книжка.</p>
<p>2. Выходной день – это</p> <p>А. еженедельный непрерывный отдых Б. отгул В. межвахтовый отдых</p>	<p>7. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано:</p> <p>А) в профсоюзной организации; Б) в суде; В) в органах местного самоуправления.</p>
<p>3. Какова продолжительность работы накануне нерабочего праздничного дня:</p> <p>А. уменьшается на один час Б. устанавливается по усмотрению работодателя В. продолжительность обычная</p>	<p>8. Трудовой договор – это:</p> <p>А) соглашение между работодателем и представителем работника; Б) соглашение между работником и представителем работодателя; В) соглашение между работодателем и работником.</p>
<p>4. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста (с сохранением стажа) :</p> <p>А) 2 года; Б) 3 года; В) 6 лет.</p>	<p>9. В какой срок комиссия по трудовым спорам должна рассмотреть индивидуальный трудовой договор:</p> <p>А) в течении 7 дней; Б) в течении 10 дней; В) в течении 14 дней; Г) в месячный срок.</p>
<p>5. Решение комиссии по трудовым спорам может быть</p>	<p>10. Стороны трудовых отношений – это:</p> <p>А) работник и работодатель;</p>

<p>обжаловано: А) в профсоюзной организации; Б) в суде; В) в органах местного самоуправления.</p>	<p>Б) работник, работодатель и посредник (например биржа труда) ; В) работодатель и посредник (например биржа труда) .</p>
--	---

Вариант №5

<p>1. В какой срок комиссия по трудовым спорам должна рассмотреть индивидуальный трудовой договор: А) в течении 7 дней; Б) в течении 10 дней; В) в течении 14 дней; Г) в месячный срок.</p>	<p>6. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста (с сохранением стажа) : А) 2 года; Б) 3 года; В) 6 лет.</p>
<p>2. Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор: А. если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором Б. законодательством не предусмотрена возможность аннулирования трудового договора</p>	<p>7. Какова продолжительность работы накануне нерабочего праздничного дня: А. уменьшается на один час Б. устанавливается по усмотрению работодателя В. продолжительность обычная</p>
<p>3. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано: А) в профсоюзной организации; Б) в суде; В) в органах местного самоуправления.</p>	<p>8. Выходной день – это А. еженедельный непрерывный отдых Б. отгул В. межвахтовый отдых</p>
<p>4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении: А. одного года непрерывной работы работника у данного работодателя Б. одиннадцати месяцев непрерывной работы работника у данного работодателя В. шести месяцев непрерывной работы работника у данного</p>	<p>9. Назовите срок перевода работника без его согласия: А. до одного месяца Б. до двух месяцев В. до одного года</p>

работодателя	
<p>5. Назовите нормальную продолжительность рабочей недели</p> <p>А. 24 рабочих часа Б. 36 рабочих часов В. 40 рабочих часов</p>	<p>10. Приказ о приеме работника на работу объявляется работнику работодателем под подпись</p> <p>А. в семидневный срок Б. в пятидневный срок В. в трехдневный срок</p>

Ключи:

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

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

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

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

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