

ЕЛЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. И.А. БУНИНА

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор института права и экономики  
\_\_\_\_\_/Кисарин А.С./



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.Б.27 Трудовое право**

**Специальность:** 40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность

**Специализация:** Судебная деятельность

**Направленность (профиль):** Судебная деятельность

**Квалификация (степень):** юрист

**Форма обучения:** очно-заочная

**Институт:** Права и экономики

**Кафедра:** Конституционного и муниципального права им. В.Г. Ермакова

	очная форма	очно-заочная форма	заочная форма
Курс		4 -5	
Семестр/триместр		C, D	

Лекции		6	
Лабораторные занятия			
Практические (семинарские) занятия			
Консультации		2	
Форма(ы) промежуточной аттестации		Зачет-С (сем.) 4 курс Экзамен-D (сем.), 5 курс	
Контроль		9	
Иные формы работы			
Самостоятельная работа		184,5	

**Всего часов:** 216

**Трудоемкость:** 6 зачетных единиц.

Разработчик(и) рабочей программы:

кандидат юридических наук, доцент М.С. Власенко

## I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

**Цель изучения дисциплины:** формирование у студента целостного, научно и практически обоснованного представления об особенностях правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений.

**Задачи изучения дисциплины:**

- усвоение знаний сущности, содержания, основных понятий и категорий, правовых институтов, правового статуса субъектов, содержания правоотношений, входящих в предмет отрасли трудового права; формирование способности анализировать и обобщать изученный материал, судебную практику;
- воспитание правосознания, развитие правового мышления и правовой культуры студента;
- формирование навыков толкования и практического применения нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;
- освоение навыков подготовки юридических документов, связанных с правовым регулированием и оформлением трудовых правоотношений.

**Место дисциплины в структуре ОПОП:** дисциплина Трудовое право Б1.Б.27 реализуется в рамках базовой части блока 1, дисциплины (модули).

**Планируемые результаты обучения по дисциплине:**

Код компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-1	<b>знать:</b> основные нормативные правовые акты, изучаемые в рамках данной отрасли права; сущность правового статуса субъектов различных отраслей права	<b>Знает:</b> основные нормативные правовые акты, изучаемые в рамках отрасли трудового права, трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.
	<b>уметь:</b> анализировать правовые факты и возникающие в связи с ними правовые отношения; использовать полученные знания при решении конкретных задач; применять полученные знания для формирования своих действий	<b>умеет:</b> анализировать основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; использовать полученные знания при решении конкретных задач; применять полученные знания для формирования своих действий
	<b>владеть:</b> навыками анализа нормативных правовых актов; навыками принятия решений в рамках требований законодательства; – навыками разрешения возникающих правовых проблем	<b>владеет:</b> навыками анализа нормативных правовых актов в сфере трудового права; навыками принятия решений в рамках требований трудового законодательства; навыками разрешения возникаю-

		щих индивидуальных и коллективных трудовых споров.
ОПК-3	<p><b>знать:</b> сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов правоотношений в различных отраслях материального и процессуального права</p> <p>—</p>	<p><b>Знает:</b> сущность и содержание основных понятий трудового права(предмет, метод, система трудового права, правовой статус субъектов трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними правоотношений), категорий, институтов общей и особенной части системы трудового права, правовых статусов субъектов трудовых правоотношений –работника и работодателя. содержание отраслевых принципов трудового права; правила применения трудово-правовых норм; действующее трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.</p>
	<p><b>уметь:</b> анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правоотношения; толковать и правильно применять правовые нормы; принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом; давать квалифицированные юридические заключения и консультации навыками работы с нормативно-правовыми актами;</p>	<p><b>умеет:</b> анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения; толковать и правильно применять правовые нормы в сфере трудового права; принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством; давать квалифицированные юридические заключения и консультации навыками работы с нормативно-правовыми актами;</p>

	<p><b>владеть:</b>  навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности;  навыками реализации норм материального и процессуального права</p>	<p><b>владеет:</b>  навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности;  навыками реализации норм трудового права</p>
ПК-4	<p><b>знать:</b>  особенности правового статуса субъектов права;  последствия нарушений правовых норм субъектами правоотношений;  методы контроля за соблюдением правовых норм субъектами правоотношений</p>	<p><b>Знает:</b>  особенности правового статуса субъектов трудового права;  последствия нарушений правовых норм субъектами трудовых правоотношений;  нормы, регулирующие деятельность органов контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, правил об охране труда и ответственность работодателя за нарушение этого законодательства.</p>
	<p><b>уметь:</b>  формировать целостное представление о законности действий субъектов правоотношений в рамках правомерной модели поведения;  применять методы контроля и надзора за законностью деятельности субъектов права</p>	<p><b>умеет:</b>  формировать целостное представление о законности действий субъектов трудовых правоотношений;  применять методы контроля и надзора за законностью деятельности субъектов права, включая профсоюзный контроль.</p>
	<p><b>владеть:</b>  навыками выявления противоправных деяний субъектов права, способами их предупреждения;  навыками осуществления контрольно-надзорной деятельности за субъектами права;  навыками применения мер административной и дисциплинарной ответственности по направлениям деятельности</p>	<p><b>владеет:</b>  навыками выявления противоправных деяний субъектов трудового права, способами их предупреждения, способами защиты трудовых прав работников;  навыками осуществления контрольно-надзорной деятельности за соблюдением трудового законодательства субъектами трудового права;  реализовывать право на самозащиту при допущенном нарушении или возможности нарушения (ущемления) интересов работника;  применять методы контроля и надзора за законностью деятельности субъектов трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений.  соблюдать порядок наложения, об-</p>

		<p>жалования и снятия дисциплинарных взысканий;</p> <p>навыками применения мер административной, дисциплинарной, материальной ответственности.</p>
ПСК-1.4	<p><b>знать:</b></p> <p>источники, сущность и значение гражданского и административного судопроизводства, формы, процессуальные особенности рассмотрения и разрешения гражданских и административных дел, систему пересмотра судебных постановлений по гражданским и административным делам;</p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>источники, сущность и значение гражданского и административного судопроизводства, формы, процессуальные особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров, систему пересмотра судебных постановлений по гражданским и административным делам;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и стадии разрешения коллективных трудовых споров;</li> <li>- основные нормативные правовые акты, регулирующие порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров, а также руководящие разъяснения Пленумов Верховного Суда РФ.</li> </ul>
	<p><b>уметь:</b></p> <p>провести судебное разбирательство гражданского и административного дела с соблюдением судебного регламента во всех судебных инстанциях, выработать правильную позицию при решении конкретных правовых ситуаций и определении системы доказательств при отправлении правосудия по гражданским и административным делам</p>	<p><b>умеет:</b></p> <p>провести судебное разбирательство гражданского и административного дела с соблюдением судебного регламента во всех судебных инстанциях, выработать правильную позицию при решении конкретных правовых ситуаций и определении системы доказательств при отправлении правосудия по гражданским и административным делам</p>

	<p><b>владеть:</b> методикой рассмотрения и разрешения дел посредством гражданского, административного судопроизводства во всех судебных инстанциях, навыками применения упрощенных форм гражданского и административного судопроизводства</p>	<p><b>владеет:</b> методикой рассмотрения и разрешения дел посредством гражданского, административного судопроизводства во всех судебных инстанциях, - навыками контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений; - навыками оценки тяжести совершенного проступка и избрания меры дисциплинарного взыскания; - выполнения процедуры наложения дисциплинарных взысканий; - навыками подготовки локальных нормативных правовых актов, направленных на соблюдение и укрепление трудовой дисциплины, документов юридического характера в целях реализации обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда; - методикой расследования и учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний.</p>
ПСК-1.5	<p><b>знать:</b> виды и особенности судебных актов, требования, предъявляемые к качеству судебных актов;</p>	<p><b>Знает:</b> виды судебных актов (судебный приказ, решение, постановление, определение), принимаемых в рамках гражданского судопроизводства, их особенности; требования, предъявляемые к качеству этих судебных актов; - порядок вынесения решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу;</p>
	<p><b>уметь:</b> применять необходимые нормы материального и процессуального права при принятии решений по конкретным делам</p>	<p><b>умеет:</b> применять необходимые нормы трудового права, гражданского процессуального права при принятии решений по рассмотрению и разрешению трудовых споров.</p>
	<p><b>владеть:</b> навыками самостоятельной подготовки основанных на законе судебных актов; навыками четкой мотивации принимаемых решений</p>	<p><b>владеет:</b> навыками самостоятельной подготовки основанных на законе судебных актов, принимаемых в рамках гражданского судопроизводства по трудовым спорам;</p>

		навыками четкой мотивации принимаемых решений
ПСК-1.6	<b>знать:</b> правила, сущность и стадии гражданского, административного судопроизводства и правила подготовки поступивших уголовных, гражданских, административных дел к судебному разбирательству (рассмотрению дел), материалов, заявлений и жалоб к разрешению	<b>Знает:</b> правила, сущность и стадии гражданского, административного судопроизводства и правила подготовки поступивших уголовных, гражданских, административных дел к судебному разбирательству (рассмотрению дел), материалов, заявлений и жалоб к разрешению; правила разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров
	<b>уметь:</b> правильно и полно оперировать знаниями, касательно гражданского, административного судопроизводства и правил подготовки поступивших уголовных, гражданских, административных дел к судебному разбирательству (рассмотрению дел), материалов, заявлений и жалоб к разрешению	<b>умеет:</b> правильно и полно оперировать знаниями, касательно гражданского, административного судопроизводства и правил подготовки поступивших уголовных, гражданских, административных дел к судебному разбирательству (рассмотрению дел), материалов, заявлений и жалоб к разрешению <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять руководящие постановления Пленума Верховного Суда РФ и другие материалы судебной практики;</li> <li>- применять на практике нормативные правовые акты, регулирующие порядок разрешения трудовых споров, порядок расследования несчастных случаев на производстве;</li> <li>- анализировать судебную практику.</li> </ul>

	<b>владеть:</b> навыками подготовки поступивших уголовных, гражданских, административных дел к судебному разбирательству (рассмотрению дел), материалов, заявлений и жалоб к разрешению	<b>владеет:</b> навыками подготовки поступивших уголовных, гражданских, административных дел к судебному разбирательству (рассмотрению дел), материалов, заявлений и жалоб к разрешению - приемами примирительных процедур при рассмотрении коллективного трудового спора как примирительной комиссией, так и на стадии посредничества; - всей полнотой средств для разрешения коллективного трудового спора, включая трудовой арбитраж.
--	--	---

## II. СОДЕРЖАНИЕ И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу

**Очная форма обучения(не реализуется)**

**Очно-заочная форма обучения**

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Аудиторные занятия			Сам.раб.
			ЛК	ПЗ	ЛБ	
	<b>Раздел 1. Общая часть</b>	<b>64</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>60</b>
1.	Тема 1. Предмет, метод и система российского трудового права.	11	1	-	-	10
2.	Тема 2. Основные принципы трудового права.	10,5	0,5	-	-	10
3.	Тема 3. Источники трудового права.	10,5	0,5	-	-	10
4.	Тема 4. Система правоотношений трудового права.	11	1	-	-	10
5.	Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда.	11	1	-	-	10
6.	Тема 6. Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройства.	10	-	-	-	10
	<b>Раздел 2. Особенная часть</b>	<b>116,5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>114,5</b>
7.	Тема 7. Трудовой договор	18,6	2	2	-	14,5
8.	Тема 8. Рабочее время.	10	-	-	-	10
9.	Тема 9. Время отдыха.	10	-	-	-	10
10.	Тема 10. Заработная плата и нормирование труда.	10	-	-	-	10
11.	Тема 11. Гарантии и компенсации.	10	-	-	-	10
12.	Тема 12. Трудовой распорядок и дисциплина труда.	10	-	-	-	10
13.	Тема 13. Квалификация работника, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.	10	-	-	-	10
14.	Тема 14. Охрана труда.	10	-	-	-	10
15.	Тема 15. Материальная ответственность сторон трудового договора.	10	-	-	-	10



16.	Тема 16. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.	10	-	-	-	10
17.	Тема 17. Международно-правовое регулирование труда.	10	-	-	-	10
	<b>Итого</b>	<b>54/72</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>184,5</b>

**Заочная форма обучения (не реализуется)**

### **III. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Текущая аттестация проводится в форме тестов и рефератов.

**Комплект оценочных материалов к теме 1 «Понятие, предмет метод и система трудового права».**

#### **Тестовые задания**

1. Трудовое право России это:

- а) отрасль публичного права;
- б) отрасль частного права;
- в) комплексная отрасль права;
- г) подотрасль гражданского права;
- д) институт конституционного (государственного) права.

2. Трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц на территории Российской Федерации регулируются:

- а) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ;
- б) нормативными актами страны, гражданином которой является работник;
- в) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ, если иное не предусмотрено международным договором РФ;
- г) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ, если иное не предусмотрено локальными нормативными актами;
- д) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ, если иное не предусмотрено трудовым договором работника с работодателем.

3. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на (если в соответствии с Трудовым кодексом РФ они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей): а) военнослужащих, при исполнении ими обязанности военной службы;

- б) лиц, работающих по трудовому договору у предпринимателя без образования юридического лица;
- в) лиц, работающих по трудовым договорам в некоммерческих организациях;
- г) лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;
- д) лиц, работающих по трудовым договорам у работодателей - физических лиц;
- е) членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор).

4. В перечень правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми входят:

- а) отношения по организации деятельности профсоюзов;
- б) отношения по организации труда и управлению трудом;
- в) отношения по имущественной ответственности;
- г) отношения по пенсионному обеспечению.

5. Единство и дифференциация правового регулирования труда это:

- а) Наличие в трудовом законодательстве норм общего характера, и норм, учитывающих особенности труда отдельных категорий работников.
- б) Сочетание договорного и локального регулирования трудовых отношений
- в) Все вышеперечисленное

6. Критериями дифференциации в трудовом праве являются:

- а) состояние здоровья;
- б) форма трудового договора;
- в) национальность работника;
- г) уровень квалификации работника;
- д) возраст.

7. Предметом трудового права являются:

- а) трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;
- б) общественные отношения;
- в) гражданско-правовые отношения и отношения, производные от них;
- г) отношения в сфере труда.

8. Методу трудового права присущи следующие способы правового регулирования труда:

- а) сочетание государственного и договорного регулирования;
- б) участие трудящихся через своих представителей в распределении прибыли организации;
- в) автономность субъектов по отношению друг к другу.

9. К общей части трудового права относятся следующие нормы:

- а) нормы, распространяющиеся на все общественные отношения трудового права.
- б) нормы, регулирующие порядок оплаты и нормирования труда;
- в) нормы, регулирующие вопросы охраны труда;

г) социального партнёрства.

10. К основаниям возникновения трудовых отношений относятся:

- а) заключение трудового договора;
- б) осуждение по приговору суда к наказанию, предусматривающему исправительные работы;
- в) избрание на должность;
- г) фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

11. В число институтов трудового права входят:

- а) институт уголовной ответственности за нарушение отдельных норм трудового права;
- б) институт социального партнёрства в сфере труда;
- в) институт проведения забастовок;
- г) институт занятости и трудоустройства.

12. В сферу действия трудового права входит договор

- а) подряда на выполнение определённой работы;
- б) между помощником нотариуса и нотариальной конторой, являющейся юридическим лицом;
- в) возмездного оказания услуг по юридическому консультированию клиента;
- г) ничего из вышеперечисленного.

13. На государственных и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права...

- а) распространяются в полном объёме;
- б) распространяются с изъятиями, предусмотренными служебным контрактом;
- в) не распространяется;
- г) распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

14. Целями трудового законодательства являются

- а) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- б) создание благоприятных условий труда;
- в) защита прав и интересов работников и работодателей;
- г) всё вышеперечисленное.

16. Институт трудового договора включается..

- А) в общую часть трудового права;
- Б) в специальную часть трудового права;
- В) в особенную часть трудового права;
- Г) систему трудового законодательства.

15. Основными задачами трудового законодательства являются:

- а) создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений;
- б) создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования сторон трудовых отношений и интересов государства;
- в) правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

16. К функциям трудового права относятся:

- А) защитная;
- Б) воспитательная;
- В) охранительная;
- Г) всё вышеперечисленное.

17. На что направлена социальная функция трудового права:

- А) на защиту прав работников в трудовых отношениях;
- Б) на формирование у работника сознательного отношения к труду;
- В) на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие работников.

18. «Труд» - это:

- А) общественные (социальные) отношения на производстве, которые регулируются правом;
- Б) целесообразная деятельность человека, направленную на создание материальных и духовных ценностей;
- В) воздействие на внедрение прогрессивной техники и технологии

## **Комплект оценочных материалов к теме 2 «Принципы трудового права».**

### **Тестовые задания к теме**

1. Принципы трудового права это:

- а) трудовые отношения и иные связанные с ними отношения;
- б) основные нормативно-правовые акты трудового законодательства;
- в) общие начала и идеи, выражающие сущность трудового права;
- г) нормы трудового права, содержащиеся в трудовом договоре;
- д) нормы трудового права, содержащиеся в коллективном договоре.

2. Отметьте пункты, отражающие роль принципов в отрасли трудового права: а) определяют сущность трудового права и являются основой построения данной отрасли;

- б) могут выступать в качестве особого регулятора общественных отношений в случае пробелов в законодательстве;
- в) описывают понятие и признаки трудового отношения;

- г) являются одним из видов источников трудового права;
- д) обеспечивают единство отрасли трудового права, взаимосвязь и согласованность правовых норм данной отрасли.

3. Принципы трудового права это:

- а) исходные начала правового регулирования, закрепленные в конституции РФ;
- б) исходные начала и основные положения отрасли трудового права;
- в) нормы права, закрепленные в специальной главе ТК РФ.

4. Какие из перечисленных принципов относятся к межотраслевым принципам трудового права?

- а) принцип законности;
- б) обеспечение права каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- в) принцип правовой охраны собственности;

5. К принципам одного из институтов трудового права относятся:

- а) принцип законности;
- б) право на вознаграждение за труд не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;
- в) свобода труда.

6. Принудительный труд не включает в себя (выберите все правильные ответы):

- а) работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей её альтернативной гражданской службе;
- б) работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;
- в) сверхурочную работу;
- г) работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения.

7. Не являются дискриминацией...

- а) установление различий, исключений, предпочтений, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями или установленными федеральным законом;
- б) ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом;
- в) ограничение прав работников, которые обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите;
- г) ограничение прав работников, которые установлены в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в российской федерации в целях обеспечения национальной безопасности;
- д) всё вышеперечисленное.

8. К формам принудительного или обязательного труда относятся:

- а) в качестве меры наказания за выражение политических взглядов, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- б) ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом;
- в) использование рабочей силы для нужд экономического развития;
- г) сверхурочная работа.

1. Принцип равенства прав и возможностей работников - это ...принцип.

- а) общеправовой;
- б) межотраслевой;
- в) отраслевой;
- г) принцип института отрасли.

9. Принципы трудового права - это ...

- а) основные цели, преследуемые данной отраслью права;
- б) ведущие направления правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- в) главные положения, кратко отражающие суть действующего трудового законодательства и основные направления политики государства в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- г) основополагающие идеи, определяющие процесс правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и направления и тенденции развития отрасли трудового права.

10. Декларация МОТ 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» закрепляет принципы, которые...

- А) обязательны для всех государств;
- Б) обязательны для государств- членов МОТ;
- В) обязательны для государств, ратифицировавших соответствующие конвенции;
- Г) обязательны для государств- членов МОТ независимо от ратификации соответствующих конвенций.

### **Комплект оценочных материалов к теме 3 «Источники трудового права России»**

#### **Тестовые задания**

1. К источникам трудового права относятся:

- А) акты совместного нормотворчества работников и работодателей в сфере регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений;
- Б) решения Верховного и Конституционного Судов по трудовым спорам;
- В) постановления Пленума Верховного Суда РФ по применению трудового законодательства.

2. Локальные нормативные акты как источники трудового права имеют следующие особенности:

- А) они действуют лишь в пределах конкретной организации;
- Б) они могут приниматься только по согласованию с профсоюзной организацией;
- В) они могут приниматься только в организациях с численностью более 15 человек.

3. Трудовой Кодекс Российской Федерации введен в действие:

- А) с 1 января 2002 года;
- Б) с 1 февраля 2002 года;
- В) с 31 декабря 2001 года.

4. Каким по счету является Трудовой Кодекс Российской Федерации?

- А) вторым;
- Б) третьим;
- В) четвертым;
- Г) пятым.

5. В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ, к трудовому законодательству относятся:

- а) Трудовой кодекса РФ;
  - б) федеральные законы (помимо Трудового кодекса РФ) и законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права;
  - в) указы Президента Российской Федерации; г) постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
  - д) нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
  - е) нормативные правовые акты органов местного самоуправления.
5. В соответствии со ст.

6. Локальные нормативные акты в трудовом праве - это:

- а) нормативные акты, принимаемые Минздравсоцразвития РФ;
- б) нормативные акты, принимаемые территориальными органами по труду Минздравсоцразвития РФ;
- в) нормативные акты, принимаемые органами местного самоуправления по вопросам, отнесенным к их компетенции;
- г) нормативные акты, принимаемые работодателями, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;
- д) нормативные акты, принимаемые на стачках, митингах, сходах граждан по вопросам, касающимся трудовых отношений.

7. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение:

- а) общего собрания (конференции) работников;

- б) представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
- в) территориальных органов Минздравсоцразвития РФ;
- г) каждого работника.

8. Являются ли общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации источником трудового права?

- а) Являются, так как в соответствии с Конституцией РФ они считаются составной частью правовой системы Российской Федерации.
- б) Не являются.
- в) Являются только международные договоры.
- г) Являются только общепризнанные принципы и нормы международного права.
- д) Являются только конвенции, заключенные под эгидой Международной организации труда.

9. Положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, обязательны для применения:

- а) только работодателями - государственными организациями независимо от их организационно-правовой формы;
- б) только работодателями - коммерческими организациями независимо от их организационно-правовой формы;
- в) только предпринимателями без образования юридического лица, в случае если они нанимают на работу по трудовому договору работников;
- г) только работодателями - организациями независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности;
- д) всеми работодателями (физическими и юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности).

10. Материалы судебной практики:

- а) являются источником трудового права;
- б) не являются источником трудового права, но играют важную роль как «руководящие разъяснения» судам первой инстанции;
- в) содержат нормы трудового права и применяются только на территории деятельности суда, принявшего решение;
- г) содержат нормы трудового права и применяются только на территории субъекта где находится суд, принявший решение;
- д) содержат нормы трудового права и применяются на всей территории РФ.

11. По общему правилу, закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, применяется к отношениям:

- а) возникшим до введения в действие данного нормативного правового акта;
- б) возникшим за 1 год до введения в действие данного нормативного правового акта;
- в) возникшим после введения в действие данного нормативного правового акта;



г) возникшим как до, так и после введения в действие данного нормативного правового акта; д) возникшим через 1 год после введения в действие данного нормативного правового акта.

12. Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то в этом случае применяются:

- а) правила, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- б) правила международного договора;
- в) по выбору сторон либо правила, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, либо правила международного договора.

13. Всеобщая декларация прав человека ООН 1948 г. предусматривает право на...

- а) труд
- б) равную оплату за равный труд
- в) создание профессиональных союзов
- г) социальное партнерство
- д) отдых и досуг
- е) разрешение трудовых споров

#### **Комплект материалов к теме 4 «Система правоотношений в сфере трудового права»**

##### **Тестовые задания**

1. Систему правоотношений трудового права составляют:

- а) отношения власти и подчинения;
- б) распределительные правоотношения;
- в) правоотношения по поводу социального партнерства;
- г) совокупность общественных отношений, возникающих в связи с трудом работников у работодателей.

2. Центральным (основным) элементом системы правоотношений трудового права являются:

- а) трудовые правоотношения;
- б) отношения по организации труда и управлению трудом;
- в) трудоустройству у данного работодателя.

3. Субъектами правоотношений по поводу разрешения индивидуальных трудовых споров являются:

- а) посредник;
- б) комиссия по рассмотрению трудовых споров;
- в) примирительная комиссия.

4. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству состоят из:

- а) правоотношений между органом местного самоуправления и органом трудоустройства;
- б) правоотношений между органом трудоустройства и работодателями;
- в) правоотношений между гражданином, ищущим работу и работодателем.

5. Разновидностями правоотношений по ученичеству являются:

- а) правоотношения по поводу профессионального обучения;
- б) правоотношения по поводу повышения квалификации;
- в) правоотношения по поводу увольнения в связи с поступлением в высшее учебное заведение.

6. Правоотношения по разрешению трудовых споров по отношению к трудовым являются:

- а) сопутствующими трудовым и сменяющими трудовые;
- б) предшествующими трудовым, сопутствующими трудовым и сменяющими трудовые;
- в) только сменяющими трудовые.

7. Сторонами трудовых отношений являются:

- а) работник и работодатель;
- б) работник, работодатель и органы местного самоуправления;
- в) работник, работодатель и органы государственной власти;
- г) работник, работодатель, а также органы государственной власти и органы местного самоуправления;
- д) работник, работодатель и Международная организация труда (МОТ).

8. Работодателями могут являться:

- а) только юридические лица;
- б) только физические лица;
- в) только коммерческие организации и индивидуальные предприниматели;
- г) физические лица или юридические лица (организации), вступившие в трудовые отношения с работником, а также в установленных федеральными законами случаях и иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры.

9. Работниками могут являться:

- а) физические лица или юридические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем;
- б) физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем;
- в) только коммерческие организации и индивидуальные предприниматели, вступившие в трудовые отношения с работодателем.

10. Основанием возникновения трудового правоотношения являются:

- а) направление, выданное органом трудоустройства;
- б) трудовой договор;
- г) заявление работника.

11. В каком возрасте наступает общая трудовая правосубъектность у граждан?

- а) с 14 лет;
- б) с 16 лет;
- в) с 18 лет.

14. Основанием возникновения трудового правоотношения являются:

- а) направление, выданное органом трудоустройства;
- б) трудовой договор;
- г) заявление работника.

15. Основанием прекращения трудового правоотношения являются:

- а) смерть руководителя организации;
- б) волеизъявление одной из сторон;
- в) фактическое отсутствие работника на рабочем месте.

16. В случаях и в порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате ...

- а) избрания (выборов) на должность;
- б) назначения на должность или утверждения в должности;
- в) письменного заявления работника;
- г) судебного решения о заключении трудового договора;
- д) решения органа федеральной инспекции труда о заключении трудового договора;
- е) постановления прокурора.

17. Основанием прекращения правоотношения по поводу устройства на работу между гражданином и органом занятости является ...

- а) регистрация гражданина в качестве безработного
- б) обращение органа занятости к организации как потенциальному работодателю
- в) заключение с работодателем трудового договора
- г) отказ гражданина от трудоустройства с помощью органа занятости

18. Содержание права граждан на объединение в профессиональные союзы образуют возможности...

- а) создавать профсоюзы для защиты своих интересов
- б) вступать в профсоюзы
- в) заниматься профсоюзной деятельностью
- г) рассматривать в составе профсоюзного органа индивидуальные трудовые споры
- д) выходить из профсоюзов.

19. Профессиональные союзы ... правом законодательной инициативы на федеральном уровне.

- а) обладают
- б) обладают по вопросам, входящим в их компетенцию
- в) не обладают

20. Профессиональные союзы создаются по инициативе ...

- а) граждан
- б) организаций
- в) объединений работодателей
- г) органов государственной власти
- д) органов местного самоуправления

### **Комплект материалов к теме 5 «Социальное партнерство в сфере труда»**

#### **Тестовые задания**

1. Между какими сторонами осуществляются взаимоотношения в социальном партнерстве в сфере труда:

- а) работодатели (представители работодателей);
- б) работники (представители работников);
- в) комиссии по трудовым спорам;
- г) органы государственной власти;
- д) органы судебной власти;
- е) органы местного самоуправления.

2. Сторонами социального партнерства являются:

- а) работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
- б) работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
- в) комиссии по трудовым спорам;
- г) органы законодательной власти;
- д) органы судебной власти.

3. При наличии у работодателя с работниками заключенного коллективного договора, условия и нормы данного договора по отношению к работникам:

- а) носят только рекомендательный характер;
- б) обязательны для всех работников данного работодателя;
- в) обязательны только для тех работников, кто участвовал в коллективных переговорах и непосредственно подписался под этим коллективным договором;
- г) обязательны только для тех работников, стаж работы которых в данной организации не менее 1-го года;
- д) обязательны только для работников, работающих у данного работодателя по гражданско-правовым договорам.

4. Представителями работников в социальном партнерстве могут являться: а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации; б) руководитель организации или работодатель - индивидуальный предприниматель; в) органы государственной власти; г) органы местного самоуправления; д) объединения работодателей; е) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5. Представителями работодателей в социальном партнерстве могут являться: а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации; б) руководитель организации или работодатель - индивидуальный предприниматель; в) лица, уполномоченные руководителем организации или работодателем - индивидуальным предпринимателем; г) органы государственной власти; д) органы местного самоуправления; е) объединения работодателей.

6. На федеральном уровне социального партнерства образуется: а) коалиционная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений; б) временная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений; в) постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений; г) Общероссийская комиссия по регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне социального партнерства.

7. Представители стороны социального партнерства, получившие предложение другой стороны в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры:

а) немедленно после получения указанного предложения; б) в течение 5 (пяти) календарных дней со дня получения указанного предложения; в) в течение 7 (семи) календарных дней со дня получения указанного предложения; г) в течение 10 (десяти) календарных дней со дня получения указанного предложения.

8. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий:

а) за днем издания приказа работодателя о начале коллективных переговоров; б) за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа другой стороны; в) за днем получения лицом, направившим оферту, ее акцепта;

г) за днем направления стороной предложения р начале коллективных переговоров.

9. При недостижении согласия между участниками коллективных переговоров по всем или отдельным вопросам:

- а) коллективные переговоры прекращаются;
- б) составляется протокол разногласий;
- в) принимается решение, предлагаемое представителем (представителями) работников.

10. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3 (трех) месяцев со дня начала коллективных переговоров, коллективный договор:

- а) не заключается и срок коллективных переговоров продлевается на 2 месяца; б) не заключается и срок коллективных переговоров продлевается на 3 месяца; в) подписывается сторонами на условиях, предложенных представителем (представителями) работников;
- г) подписывается сторонами на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

11. Стороны имеют право:

- а) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 1 года;
- б) один раз продлить действие соглашения на срок не более 1 года;
- в) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 3 лет;
- г) один раз продлить действие соглашения на срок не более 3 лет;
- д) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 5 лет;
- е) один раз продлить действие соглашения на срок не более 5 лет.

12. Социальное партнерство может осуществляться в следующих формах:

- а) в форме оказания администрацией материальной помощи профсоюзной организации для различных целей;
- б) в форме добросовестного исполнения работниками и работодателями обязанностей, возложенных на них трудовым договором;
- в) в форме коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений.

13. Органы социального партнерства создаются на следующих уровнях:

- а) на общероссийском уровне;
- б) на уровне цеха, отдела предприятия;
- в) на уровне союзов и ассоциаций;

14. Трудовое законодательство предусматривает следующие виды социально-партнерских соглашений:

- А) коллективные;
- Б) региональные;
- В) муниципальные;
- Г) межтерриториальные;

15. 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;
- В) правовой акт, принимаемый в организации для урегулирования внутреннего трудового распорядка.

16. Если на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, имеющих различный уровень гарантий, то действуют:

- А) положения, предусмотренные соглашением, заключенным на более высоком уровне;
- Б) положения, предусмотренные соглашением, заключенным в более поздний срок;
- В) положения, которые предусматривают более высокий уровень гарантий.

17. Коллективный договор, соглашение после его подписания:

- а) в семидневный срок направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- б) в десятидневный срок направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду;
- в) в семидневный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации;
- г) в десятидневный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации;
- д) в месячный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации.

18. Коллективный договор заключается на срок:

- а) не более 1 года;
- б) не более 2 лет;
- в) не более 3 лет;
- г) не более 4 лет;
- д) не более 5 лет.

19. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок:

- а) не более 1 года;
- б) не более 2 лет;
- в) не более 3 лет;
- г) не более 4 лет;
- д) не более 5 лет.

20. В случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации:

- а) действие коллективного договора прекращается;
- б) коллективный договор сохраняет свое действие;
- в) коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев с соответствующей даты изменения наименования, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

### **Комплект материалов к теме 6 «Правовое регулирование занятости и трудоустройства в РФ»**

#### **Тестовые задания**

1. Занятость – это:

- а) любая деятельность граждан, приносящая доход;
- б) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им трудовой доход;
- в) работа граждан по трудовым договорам или договорам гражданско-правового характера.

2. Незанятость граждан:

- а) является основанием для привлечения их к административной и иной ответственности;
- б) является основанием для принуждения их к выполнению общественно-полезных работ;
- в) не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности.

3. Безработными являются:

- а) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка; б) нетрудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка; в) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости;
- г) нетрудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости;
- д) предприниматели без образования юридического лица.

4. Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости для решения вопроса о признании их безработными через:

- а) 5 дней со дня отказа;
- б) 10 дней со дня отказа;
- в) 1 месяц со дня отказа;



- г) 6 месяцев со дня отказа;
- д) 1 год со дня отказа.

5. Гражданин признается безработным в случае, если территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости не смогли предоставить ему подходящую работу в течение:

- а) 3-х дней с момента обращения;
- б) 5-ти дней с момента обращения;
- в) 7-ми дней с момента обращения;
- г) 10-ти дней с момента обращения;
- д) 1 месяца с момента обращения.

6. Для лица, зарегистрированного в органах Федеральной службы по труду и занятости в целях поиска подходящей работы, считается подходящей:

- а) работа на условиях нормальной продолжительности рабочего времени, которая соответствует квалификации работника и состоянию здоровья; б) работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ);
- в) работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

7. Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, ... , ищут работу и готовы приступить к ней.

- а) обращались в организации в целях поиска подходящей работы
- б) имеют не менее одного года трудового стажа
- в) зарегистрированы в органах службы занятости
- г) зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы

8. Отказ в период безработицы от двух вариантов подходящей работы является основанием для ... пособия по безработице.

- а) прекращения выплаты
- б) приостановления выплаты
- в) снижения размера пособия по безработице

9. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. "О занятости населения в Российской Федерации" предусматривает ... в области занятости.

- а) перечень прав граждан
- б) перечень обязанностей граждан
- в) гарантии государства
- г) нарушение обязанностей

10. Если изменяются организационные или технологические условия труда, работодатель предлагает работнику иную имеющуюся в организации работу, а работник отказывается от предложенной ему работы, то ...

- а) он переводится на любую вакантную должность
- б) работодатель должен предложить еще один вариант работы
- в) трудовой договор прекращается по соглашению сторон
- г) трудовой договор прекращается по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора
- д) трудовой договор прекращается в связи с сокращением численности или штата работников организации

11. Выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается увольняемому работнику при расторжении трудового договора в связи с ...

- а) ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем - физическим лицом
- б) сокращением численности или штата работников организации
- в) несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением
- г) сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)
- д) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту

### **Комплект материалов к теме 7 «Трудовой договор».**

#### **Тестовые задания**

1. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- 1) место и дата заключения трудового договора;
- 2) фамилия, имя, отчество работника;
- 3) дата начала работы;
- 4) условия оплаты труда работника;
- 5) об испытании;
- 6) обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- 7) конкретный вид поручаемой работы;
- 8) характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

2. Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- 1) лицам, демобилизованным из Вооруженных сил;
- 2) лицам, достигшим пенсионного возраста;
- 3) лицам, окончившим образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности.

2. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения, то трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, которые:

- 1) вносятся непосредственно в текст трудового договора;
- 2) определяются приложением к трудовому договору;
- 3) определяются отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме.

3. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно (не включая случаи заключения срочного трудового договора по соглашению сторон):

- 1) при избрании гражданина по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 2) при направлении гражданина для прохождения альтернативной гражданской службы;
- 3) при поступлении на работу по совместительству;
- 4) при направлении на работу за границу;
- 5) для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- 6) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- 7) при направлении граждан органами службы занятости населения на общественные работы;
- 8) при поступлении на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- 9) для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств.

4. При наличии у работодателя вакантных должностей или работ:

- а) работодатель обязан заполнить имеющиеся вакантные должности или работы в течение 1-го месяца с момента их возникновения;
- б) работодатель обязан незамедлительно дать объявление о привлечении персонала на эти вакантные должности или работы и предпринять меры к скорейшему их заполнению;
- в) работодатель не обязан их заполнять, т.к. Трудовой кодекс РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения.

5. По общему правилу, срок срочного трудового договора не может превышать:

- а) 3-х месяцев;

- б) 1-го года;
- в) 3-х лет;
- г) 5-ти лет;
- д) 7-ми лет.

6. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями 1 и 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ, то это:

а) влечет признание трудового договора незаключенным и является основанием для его расторжения в соответствии со ст. 77 Трудового кодекса РФ; б) не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

7. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то он считается: а) незаключенным;

- б) заключенным сроком на 1 год;
- в) заключенным сроком на 3 года;
- г) заключенным сроком на 5 лет;
- д) заключенным на неопределенный срок.

8. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе:

- а) в день подписания им трудового договора;
- б) на следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу; в) в течение 5 рабочих дней с момента заключения трудового договора;
- г) в течение 5 рабочих дней с момента вступления трудового договора в силу; д) в течение 2 недель с момента заключения трудового договора;
- е) в течение 2 недель с момента вступления трудового договора в силу.

6. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право:

- а) уволить работника за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей;
- б) аннулировать трудовой договор;
- в) прекратить трудовой договор по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

9. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, то:

- а) данный трудовой договор считается продленным на 1 месяц;
- б) данный трудовой договор считается продленным на 3 месяца;
- в) данный трудовой договор считается продленным на 1 год;
- г) данный трудовой договор считается заключенным на новый срок;
- д) данный трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

10. Трудовой договор заключается:

- а) только в письменной форме в виде одного документа, подписываемого сторонами;
- б) только в письменной форме как в виде одного документа, так и в виде заявления о приеме на работу от работника с одной стороны, и приказа о назначении на

должность с другой стороны, где содержатся все существенные условия конкретной работы (должность, заработная плата, срок работы);

в) по общему правилу, в письменной форме, а в некоторых случаях в устной форме (работа на срок, не превышающий 3-х месяцев).

11. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме:

а) не позднее следующего рабочего дня со дня фактического допущения работника к работе;

б) не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе;

в) не позднее 5-ти рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе;

г) не позднее 10-ти рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

12. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись:

а) в трехдневный срок со дня заключения трудового договора;

б) в трехдневный срок со дня фактического начала работы;

в) в пятидневный срок со дня заключения трудового договора;

г) в пятидневный срок со дня фактического начала работы.

13. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором:

а) при приеме на работу (до подписания трудового договора);

б) при приеме на работу (после подписания трудового договора);

в) в течение 3-х дней со дня заключения трудового договора;

г) в течение 3-х дней со дня фактического начала работы;

д) в течение 5-ти дней со дня заключения трудового договора;

е) в течение 5-ти дней со дня фактического начала работы.

14. Запрещается отказывать в приеме на работу:

а) по основанию наличия ВИЧ инфекции;

б) лицам, не достигшим соответствующего возраста, необходимого в соответствии с действующим законодательством для выполнения работы, на которую они претендуют;

в) женщинам на работы, связанные перемещением тяжестей, превышающих для них предельно допустимые нормы;

г) женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;

д) работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

15. В исключение из общего правила о возрасте лиц, с которыми допускается заключение трудового договора, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, с согласия одного из родителей (опекуна)

и разрешения органа опеки и попечительства, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию допускается заключение трудового договора с лицами:

- а) не достигшими возраста 14 лет;
- б) в возрасте от 15 до 16 лет;
- в) в возрасте от 16 до 17 лет;
- г) в возрасте от 17 до 18 лет;
- д) старше 18 лет.

14. По общему правилу, трудовой договор может быть заключен с лицами, достигшими возраста:

- а) 14 лет;
- б) 15 лет;
- в) 16 лет;
- г) 17 лет;
- д) 18 лет.

15. Документы, которые по общему правилу работодатель вправе требовать от работника при заключении с ним трудового договора:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовая книжка (кроме случаев заключения работником трудового договора впервые или поступления работника на работу на условиях совместительства);
- в) документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- г) свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);
- д) характеристика с предыдущего места работы;
- е) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (кроме случаев заключения работником трудового договора впервые);
- ж) справка о среднем заработке за последние три месяца работы (при наличии предыдущего места работы);
- з) документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- и) справка из налоговой инспекции об уплате налога на доходы физических лиц за предыдущий налоговый период.

16. При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) подлежат лица, не достигшие возраста:

- а) 14 лет;
- б) 15 лет;
- в) 16 лет;
- г) 17 лет;
- д) 18 лет.

17. Трудовой договор с руководителем организации подписывает:

- а) заместитель руководителя организации;
- б) председатель общего собрания работников данной организации;
- в) председатель представительного органа работников данной организации;

г) председатель профсоюзного комитета данной организации;  
д) председатель высшего органа управления данной организации или иное лицо, уполномоченное высшим органом управления данной организации.

18. По общему правилу, срок испытания для всех категорий работников (за исключением руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций) не может превышать:

- а) 1-го месяца;
- б) 2-х месяцев;
- в) 3-х месяцев;
- г) 5-ти месяцев;
- д) 6-ти месяцев.

19. Срок испытания для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций не может превышать:

- а) 1-го месяца;
- б) 2-х месяцев;
- в) 3-х месяцев;
- г) 5-ти месяцев;
- д) 6-ти месяцев.

20. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание:

- а) не устанавливается;
- б) не может превышать 1 неделю;
- в) не может превышать 2 недели;
- г) не может превышать половины срока трудового договора;
- д) не может превышать 2-х месяцев.

21. В соответствии с действующим законодательством, условие о том, что работнику при приеме на работу устанавливается испытание, должно быть обязательно прописано (при несоблюдении указанного требования будет считаться, что работник принят без испытания):

- а) в трудовом договоре с данным работником;
- б) в приказе о приеме данного работника на работу;
- в) в должностной инструкции данного работника;
- г) в правилах внутреннего трудового распорядка;
- д) в заявлении работника о приеме на работу.

22. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор:

- а) в любое время в течение срока испытания без предупреждения работника и без объяснения причин;
- б) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня, без объяснения причин;

в) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание;

г) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 5 дней без объяснения причин;

д) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 5 дней с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

23. Если в период испытания работник придет к выводу, что выполняемая им работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив работодателя об этом в письменной форме:

а) за 1 день;

б) за 3 дня;

в) за 5 дней;

г) за 10 дней;

д) за 2 недели.

24. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор:

а) по инициативе работодателя с учетом мнения представительного органа работников;

б) только если стороны оформили такое условие в виде отдельного соглашения до начала работы;

в) только если выполняемая работником работа носит срочный характер.

25. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится:

а) с обязательным учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, но без выплаты выходного пособия;

б) без учета мнения соответствующего профсоюзного органа, но с выплатой выходного пособия, предусмотренного Трудовым кодексом РФ;

в) без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

26. Какой (какие) из перечисленных периодов включается (-ются) в срок испытания?

а) Период временной нетрудоспособности работника.

б) Периоды нахождения работника в служебных командировках.

в) Периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе по причинам, не связанным с временной нетрудоспособностью.

г) Период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы.

27. При приеме на работу по совместительству предъявляются следующие документы:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2) копия трудовой книжки;

3) диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке;



- 4) выписка из трудовой книжки;
- 5) заверенные копии диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке, если для выполнения работы, требуются специальные знания;
- 5) справка о среднем заработке;
- 6) характеристика с основного места работы;
- 7) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

28. Трудовые книжки на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней, ведутся:

- 1) работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями;
- 2) работодателями – юридическими лицами (организациями);
- 3) работодателями – физическими лицами, зарегистрированными в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;
- 4) работодателями – частными нотариусами, адвокатами, учредившими адвокатские кабинеты.

29. В трудовую книжку заносятся сведения:

- 1) о приеме на работу и выполняемой работе;
- 2) перемещении работника на другое рабочее место;
- 3) периодах временной нетрудоспособности;
- 4) о семейном положении;
- 5) о наличии иждивенцев;
- 6) о временных переводах на другую работу продолжительностью до одного года;
- 7) о предоставляемых ежегодных оплачиваемых отпусках.

30. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- 1) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством;
- 2) женщин, имеющих детей в возрасте трех лет;
- 3) лиц, не достигших 18-летнего возраста;
- 4) лиц, окончивших общеобразовательные учреждения и впервые поступающих на работу;
- 5) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- 6) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- 7) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- 8) безработных граждан, направленных службой занятости на общественные работы;
- 9) безработных граждан, направленных службой занятости к работодателю.

31. Соответствие максимального срока заключения трудового договора с категориями работников:

Научно-педагогические работники в высших учебных заведениях	До 6 месяцев
Лица, принимаемые на время выполнения сезонных работ	До 2 месяцев
Лица, принимаемые на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации	До 5 лет
Лица, принимаемые на время выполнения временных работ	До 3 лет

### Тестовые задания

1. По общему правилу, определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены:

- а) только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме;
- б) как по соглашению сторон, так и в одностороннем порядке, при условии предупреждения другой стороны о предполагаемом изменении;
- в) только в одностороннем порядке, при условии предупреждения другой стороны о предполагаемом изменении.

2. Переводом, в соответствии со ст. 72.1 Трудового кодекса РФ, считается (при продолжении работы у того же работодателя):

- а) изменение трудовой функции и/или существенных условий трудового договора; б) изменение трудовой функции и/или структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре);
- в) поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет изменение определенных сторонами условий трудового договора.

3. Если иное не предусмотрено законом, отказ от выполнения работником работы при его переводе признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом, если:

- а) перевод совершен с соблюдением требований трудового законодательства; б) независимо от того перевод совершен с соблюдением требований трудового законодательства или нет;
- в) перевод совершен с нарушением требований трудового законодательства.

4. При переводе работника в другую местность вместе с работодателем под другой местностью следует понимать:

- а) местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта;
- б) местность, удаленная от предыдущего места нахождения организации более чем на 1 час езды;
- в) местность, удаленная от предыдущего места нахождения организации более чем на 2 часа езды;
- г) местность за пределами территориальных границ Российской Федерации.

5. Перевод, в соответствии со ст. 72.1 Трудового кодекса РФ, допускается:

- а) на основании распоряжения работодателя без согласия работника;
- б) только с письменного согласия работника, за исключением случаев, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
- в) во всех случаях, только с письменного согласия работника.

6. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан:

- а) уволить;
- б) с его письменного согласия перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья;
- в) без учета его согласия перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

7. В случаях, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ (перевод в случае катастрофы, производственной аварии, простоя и т.п.), работодатель имеет право переводить работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя на срок:

- а) до 1-й недели;
- б) до 1-го месяца;
- в) до 2-х месяцев;
- г) до 1-го года;
- д) до выхода временного отсутствующего сотрудника на работу.

8. При переводе работника по соглашению сторон трудового договора на другую работу для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, срок перевода устанавливается:

- а) до 1-го месяца;
- б) не более 1-го месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря);
- в) не более 2-х месяцев в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря);
- г) до 1-го года; д) до выхода временного отсутствующего сотрудника на работу.

9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (при продолжении работником работы без изменения трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за:

- а) 2 недели до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;
- б) 1 месяц до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;
- в) 2 месяца до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;
- г) 6 месяцев до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

10. Смена собственника имущества организации (ст. 75 Трудового кодекса РФ) может являться основанием для расторжения трудовых договоров:

- а) со всеми работниками данной организации;

б) со всеми работниками данной организации, кроме руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;

в) только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером; г) ни с кем из работников данной организации.

11. Изменение подведомственности (подчиненности) организации, а равно ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование): а) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации;

б) влечет прекращение трудовых отношений со всеми работниками данной организации;

в) влечет прекращение трудовых отношений со всеми работниками данной организации, кроме руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;

г) влечет прекращение трудовых отношений только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

12. Какое понятие является более емким (широким):

1) изменение определенных сторонами условий трудового договора;

2) перевод на другую работу.

13. Каков максимальный срок временного перевода работника на другую работу по соглашению сторон:

1) до 6 месяцев;

2) до одного года;

3) до полутора лет;

4) срок не ограничен?

14. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Как часто в течение календарного года работодатель может переводить одного и того же работника на работу, не обусловленную трудовым договором:

1) один раз в течение года продолжительностью на срок не более двух месяцев;

2) количество переводов не ограничено законодательством, но общая продолжительность таких переводов в течение календарного года не должна превышать одного месяца;

3) ограничений нет.

15. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода, то работодатель:

- 1) обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности);
- 2) прекращает трудовой договор в соответствии с ТК РФ.

16. По каким причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, за исключением трудовой функции работника:

- 1) изменение штатного расписания;
- 2) снижение уровня рентабельности организации;
- 3) банкротство организации;
- 4) приобретение более совершенного оборудования;
- 5) введение конвейерной линии.

17. При смене собственника имущества организации новый собственник в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности:

- 1) имеет право увольнять работников по сокращению штата, если они откажутся от продолжения трудовых отношений с новым собственником;
- 2) имеет право без предупреждения расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;
- 3) прекращает трудовые отношения со всеми работниками.

18. Работодатель не допускает работника до работы, если он:

- 1) выпускает бракованную продукцию;
- 2) причинил ущерб имуществу работодателя;
- 3) не сдал экзамен по технике безопасности;
- 4) опоздал на работу на 4 часа;
- 5) появился на работе в болезненном состоянии – кашляет, чихает, имеет высокую температуру;
- 6) отказался поехать на курсы повышения квалификации.

19. Перевод на другую постоянную работу осуществляется:

- 1) с письменного согласия работника;
- 2) с устного согласия работника;
- 3) с согласия работодателя;
- 4) по согласованию с профсоюзом.

20. Временный перевод на другую работу без согласия работника в случае производственной необходимости допускается:

- 1) для выполнения срочного производственного задания по выпуску дополнительной продукции;
- 2) для предотвращения производственной аварии;
- 3) для оказания помощи менее квалифицированным работникам.

### Тестовые задания

1. Перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ, является:

а) исчерпывающим и расширительному толкованию, а также изменению и дополнению (в том числе по соглашению сторон трудового договора) не подлежит; б) открытым и может быть изменен или дополнен трудовым договором; в) открытым и может быть изменен или дополнен коллективным договором; г) открытым и может быть изменен или дополнен правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Прогул - это отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин:

а) в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 3 (трех) часов в течение рабочего дня (смены);

б) в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 3 (трех) часов подряд в течение рабочего дня (смены);

в) в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 (четырех) часов в течение рабочего дня (смены); г) в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 (четырех) часов подряд в течение рабочего дня (смены).

3. При увольнении работника в связи с неоднократным неисполнением им без уважительных причин своих трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ), должен быть выполнен следующий порядок действий:

а) после совершения дисциплинарного проступка при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания сначала применение к работнику дисциплинарного взыскания за совершение данного проступка, а потом увольнение по п. 5 ст. 8 Трудового кодекса РФ;

б) после совершения дисциплинарного проступка при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания сразу увольнение по п. 5 ст. 8 Трудового кодекса РФ.

4. В случае подписания соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ) может ли работник по аналогии с процедурой расторжения трудового договора по собственному желанию в одностороннем порядке отказаться от расторжения трудового договора:

а) Не может.

б) Может в течение 3-х дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.

в) Может в течение 5-ти дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.

г) Может в течение 7-ми дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.

д) Может до истечения двухнедельного срока с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.

е) Может до даты прекращения трудового договора, указанной в соглашении о расторжении договора.

5. При подаче работником заявления о расторжении по инициативе работника (по собственному желанию) трудового договора, заключенного на неопределенный срок, заявление о таком расторжении отозвать:

а) нельзя;

б) можно в течение 3-х дней;

в) можно в течение 5-ти дней;

г) можно в течение 7-ми дней;

д) можно до истечения двухнедельного срока.

6. При отзыве работником своего заявления о расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) до истечения срока предупреждения об увольнении:

а) увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора;

б) увольнение в этом случае не производится при наличии согласия работодателя на продолжение трудовых отношений с данным работником; в) увольнение в этом случае производится с выплатой работнику денежной компенсации в размере месячного оклада.

7. Если при подаче работником заявления о расторжении по его инициативе заключенного с ним трудового договора после истечения срока предупреждения об увольнении, трудовой договор не был расторгнут, а работник настаивает на увольнении, то:

а) действие трудового договора продолжается на 1 месяц;

б) действие трудового договора продолжается на 3 месяца;

в) действие трудового договора продолжается на 1 год;

г) действие трудового договора продолжается.

8. При подаче работником заявления о расторжении по инициативе работника (по собственному желанию) трудового договора, заключенного сроком до двух месяцев, заявление о таком расторжении отозвать:

а) нельзя;

б) можно в течение 3-х дней;

в) можно в течение 5-ти дней;

г) можно в течение 7-ми дней;

д) можно до истечения двухнедельного срока.

9. Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока этого договора, но на момент рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, то суд: а) признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора;

б) признает увольнение обоснованным и отказывает работнику в иске; в) признает увольнение незаконным и восстанавливает работника на прежней работе на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

10. О расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия (за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника) работодатель обязан предупредить работника об этом в письменной форме не менее чем за:

- а) 1 календарный день до увольнения;
- б) 2 календарных дня до увольнения;
- в) 3 календарных дня до увольнения;
- г) 5 календарных дней до увольнения;
- д) 14 календарных дней до увольнения.

11. О расторжении срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, работодатель:

- а) обязан предупредить работника в письменной форме не менее, чем за 1 календарный день до увольнения;
- б) обязан предупредить работника в письменной форме не менее, чем за 3 календарных дня до увольнения;
- в) обязан предупредить работника в письменной форме не менее, чем за 5 календарных дней до увольнения;
- г) не обязан предупреждать работника, трудовой в данном случае прекращается с выходом на работу работника, на время отсутствия которого заключен трудовой договор.

12. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за:

- а) 1 календарный день до прекращения трудового договора;
- б) 2 календарных дня до прекращения трудового договора;
- в) 3 календарных дня до прекращения трудового договора;
- г) 5 календарных дней до прекращения трудового договора;
- д) две недели до прекращения трудового договора.

13. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия:

- а) законных представителей (родителей, опекунов, попечителей) работника; б) руководителя учебного заведения, в котором обучается данный работник; в) соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав; г) всех вышеперечисленных лиц.

14. Работодатель обязан предлагать работнику другую работу:

- 1) если работник нуждается в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев;



- 2) в случае приостановления действия на срок до четырех месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 3) в связи с истечением срока трудового договора;
- 4) в связи с ликвидацией организации;
- 5) в случае расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 6) в случае расторжения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 7) при прекращении трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с неизбранием на должность;
- 9) при расторжении трудового договора в связи с прекращением допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 10) при прекращении трудового договора в связи с отменой решения суда или государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

15. Основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя являются:

- 1) неизбрание на должность;
- 2) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 3) ликвидация организации;
- 4) отмена решения суда о восстановлении работника на работе;
- 5) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 6) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 7) основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- 8) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории РФ определенные виды экономической деятельности;
- 9) смерть работника;
- 10) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

16. Какие обстоятельства, не зависящие от воли сторон, являются основаниями для прекращения трудового договора:

- 1) неизбрание на должность;

- 2) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 3) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (например, стихийное бедствие), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органом государственной власти соответствующего субъекта РФ;
- 4) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 5) истечение срока трудового договора;
- 6) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 7) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю;
- 8) отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

17. Основаниями прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных ТК правил заключения трудового договора являются:

- 1) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- 2) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 3) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- 4) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- 6) заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

18. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись:

- 1) в последний день работы;
- 2) в течение трёх рабочих дней до дня прекращения трудового договора;
- 3) срок не определен.

19. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее:

- 1) в день обращения за трудовой книжкой;
- 2) на следующий рабочий день после обращения за трудовой книжкой;
- 3) не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

20. Критерии массового увольнения работников определяются:

- 1) ТК РФ;
- 2) коллективным договором;
- 3) отраслевыми соглашениями;
- 4) территориальными соглашениями.

21. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям:

- 1) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 2) ликвидации организации;
- 3) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 4) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 5) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (например, прогул), а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

22. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работник уведомляется:

- 1) за один месяц;
- 2) за два месяца;
- 3) за три месяца.

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

- 1) систематическое опоздание на работу;
- 2) прием работника, для которого эта работа будет являться основной;
- 3) невозможность в силу физического состояния выполнять работу в полном объеме.

## **Комплект материалов к теме 8 « Рабочее время».**

### **Тестовые задания**

1. В рабочее время включаются:
  - а) специальные перерывы для обогрева и отдыха;
  - б) перерыв для отдыха и питания;
  - в) перерывы для кормления ребенка (детей), предоставляемые работающим женщинам, имеющим ребенка (детей) в возрасте до 1,5 лет;
  - г) ежедневный междусменный отдых;
  - д) еженедельный непрерывный отдых.

2. По общему правилу, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- а) 30 часов в неделю;
- б) 38 часов в неделю;
- в) 40 часов в неделю;
- г) 48 часов в неделю;
- д) 50 часов в неделю.

3. Нормальная продолжительность рабочего времени:

- а) может быть увеличена по соглашению сторон трудового договора; б) может быть увеличена отдельным категориям работников в соответствии с коллективным договором;
- в) может быть увеличена локальным нормативным актом, изданным по согласованию с профсоюзным органом;
- г) может быть увеличена постановлением Минздравсоцразвития РФ; д) не может быть увеличена ни одним из приведенных выше способов.

4. Работа на условиях неполного рабочего времени:

- а) является основанием для пропорционального уменьшения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска и трудового стажа работника;
- б) является основанием только для пропорционального уменьшения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника;
- в) является основанием только для пропорционального уменьшения трудового стажа работника;
- г) не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав работника.

5. При работе в условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится:

- а) пропорционально отработанному времени от нормальной продолжительности рабочего времени или в зависимости от выполненного объема работ;
- б) так же как и при работе на условиях полного рабочего времени.

6. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или не полную рабочую неделю по просьбе:

- а) беременной женщины;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- в) работника, окончившего образовательное учреждение и впервые поступающего на работу по полученной профессии (специальности); г) работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- д) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7. Привлечение работников к сверхурочной работе в других случаях, прямо не указанных в ст. 99 Трудового кодекса РФ, допускается:

- а) без письменного согласия работника;
- б) с письменного согласия работника;
- в) с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8. Предельное количество сверхурочных работ в течение 2-х дней подряд:

- а) 1 час;
- б) 2 часа;
- в) 3 часа;
- г) 4 часа;
- д) 5 часов.

9. Предельное количество сверхурочных работ в год:

- а) 40 часов;
- б) 60 часов;
- в) 100 часов;
- г) 120 часов;
- д) 150 часов.

10. Сверхурочная работа может компенсироваться:

- а) только повышенной оплатой;
- б) только предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно;
- в) по выбору работника либо повышенной оплатой, либо предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени отработанного сверхурочно.

11. Ночное время:

- а) с 21 часа до 7 часов;
- б) с 22 часа до 6 часов;
- в) с 23 часа до 6 часов;
- г) с 23 часа до 7 часов;
- д) с 00 часов до 8 часов.

12. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени работника при работе по совместительству не должна превышать:

- а) 4 часов;
- б) 8 часов;
- в) 10 часов;
- г) 15 часов;
- д) 16 часов;
- е) половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

13. Продолжительность рабочего времени работника при работе по совместительству не должна превышать (за исключением дней, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей):

- а) 2 часа в день;
  - б) 3 часов в день;
  - в) 4 часа в день;
  - г) 5 часов в день;
  - д) 6 часов в день;
  - е) 7 часов в день;
  - ж) 8 часов в день.
14. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за:
- а) 3 дня до введения их в действие;
  - б) 2 недели до введения их в действие;
  - в) 1 месяц до введения их в действие;
  - г) 2 месяца до введения их в действие.
15. При сменной работе, в соответствии с ч. 5 ст. 103 Трудового кодекса РФ, запрещается работа в течение:
- а) двух смен подряд;
  - б) трех смен подряд;
  - в) четырех смен подряд.
16. При введении суммированного учета рабочего времени учетный период, за который (месяц, квартал и другие периоды) рабочее время должно превышать нормального числа рабочих часов, устанавливается не более:
- а) 1 месяца;
  - б) 3 месяцев;
  - в) 1 квартала;
  - г) полугода;
  - д) 1 года.

### **Комплект материалов к теме 9 «Время отдыха».**

#### **Тестовые задания**

1. Минимальная продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет:
  - а) 10 минут;
  - б) 15 минут;
  - в) 30 минут;
  - г) 45 минут;
  - д) 1 час.
2. Максимальная продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет:
  - а) 30 минут;
  - б) 45 минут;
  - в) 1 час;
  - г) 2 часа;
  - д) 3 часа.
3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее:

- а) 12 часов;
- б) 24 часов;
- в) 36 часов;
- г) 42 часов;
- д) 48 часов.

4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением особых случаев, прямо перечисленных в ст. 113 Трудового кодекса РФ) допускается:

- а) только с их письменного согласия;
- б) только на основании приказа работодателя;
- в) с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- г) с их письменного согласия и с учетом мнения территориального органа по труду;
- д) с их письменного согласия и с учетом мнения Минздравсоцразвития РФ.

5. В случае совпадения выходного дня и нерабочего праздничного дня: а) вместо выходного дня работнику предоставляется отгул в любой удобный ему день;

б) вместо выходного дня очередной ежегодный оплачиваемый отпуск работника увеличивается на один день;

в) выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;

г) выходной день переносится на ближайший рабочий день перед следующим выходным днем;

д) выходной день переносится в соответствии с постановлением Правительства РФ.

6. Для работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

а) такая же, как и для работающих на условиях нормального рабочего времени;

б) сокращается пропорционально отработанному времени;

в) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 12 рабочих дней;

г) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 12 календарных дней;

д) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 14 рабочих дней;

е) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 14 календарных дней.

7. Право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении:

а) 2 месяцев непрерывной работы;

б) 6 месяцев непрерывной работы;

в) 8 месяцев непрерывной работы;

г) 11 месяцев непрерывной работы;

д) 1 года непрерывной работы.

8. В число календарных дней основного ежегодного оплачиваемого отпуска не включаются приходящиеся на период отпуска:

- а) рабочие дни;
- б) воскресения;
- в) нерабочие праздничные дни;
- г) выходные дни;
- д) субботы.

9. По общему правилу, отзыв работника из отпуска:

- а) не допускается;
- б) допускается с его согласия;
- в) допускается с согласия представительного органа работников; г) допускается с согласия территориального органа по труду;
- д) допускается с согласия Минздравсоцразвития РФ.

10. Отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска:

- а) нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины;
- б) является нарушением трудовой дисциплины со всеми вытекающими последствиями;
- в) является грубым нарушением трудовой дисциплины может повлечь применение к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

11. По общему правилу, минимальная продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

- а) 24 рабочих дня;
- б) 24 календарных дня;
- в) 28 рабочих дней;
- г) 28 календарный дней;
- д) 30 рабочих дней;
- е) 30 календарных дней.

12. Стаж работы, дающий право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы, по общему правилу исчисляется:

- а) с 1 января года поступления работника на работу к конкретному работодателю;
- б) с момента поступления работника на работу к конкретному работодателю; в) с 1 января года поступления работника на работу к предыдущему работодателю;
- г) с момента поступления работника на работу к предыдущему работодателю; д) с момента подачи работником заявления о предоставлении основного ежегодного оплачиваемого отпуска.

13. По общему правилу, запрещается непредоставление основного ежегодного оплачиваемого отпуска в течение:

- а) 11 месяцев после первого рабочего года;
- б) 2 лет подряд;
- в) 3 лет подряд;
- г) 5 лет подряд;
- д) 6 лет подряд.



14. Перенос основного ежегодного оплачиваемого отпуска работников моложе 18 лет на следующий рабочий год:

- а) не допускается;
- б) допускается с письменного согласия работников;
- в) допускается с согласия выборного профсоюзного органа;
- г) допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения представительного органа работников;
- д) допускается с согласия территориального органа по труду.

15. Период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы в общий трудовой стаж работника:

- а) не засчитывается;
- б) засчитывается во всех случаях;
- в) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 7 рабочих дней; г) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 7 календарных дней;
- д) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 14 рабочих дней;
- е) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 14 календарных дней.

16. Периоды нахождения работника в предоставляемых по его просьбе отпусках без сохранения заработной платы в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- а) не засчитываются во всех случаях;
- б) засчитываются во всех случаях;
- в) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 7 рабочих дней в течение рабочего года;
- г) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 7 календарных дней в течение рабочего года;
- д) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 14 рабочих дней в течение рабочего года;
- е) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

17. При предоставлении работнику ежегодного основного оплачиваемого от пуска по частям, хотя бы одна из частей данного отпуска должна быть не менее: а) 5 рабочих дней;

- б) 5 календарных дней;
- в) 7 рабочих дней;
- г) 7 календарных дней;
- д) 14 рабочих дней;
- е) 14 календарных дней.

18. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (удлиненного основного отпуска), предоставляемого работникам моложе 18 лет, составляет:

- а) 26 рабочих дней;
- б) 26 календарных дней;
- в) 30 рабочих дней;

- г) 30 календарных дней;
- д) 31 рабочий день;
- е) 31 календарный день.

19. Отпуск без сохранения заработной платы работнику предоставляется: а) только по письменному заявлению работника;

б) как по заявлению работника, так и по инициативе работодателя;

в) как по заявлению работника, так и по инициативе работодателя, но только в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам технологического, экономического или организационного характера); г) только по инициативе работодателя;

д) только по инициативе работодателя, но только в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам технологического, экономического или организационного характера).

20. В случае временной нетрудоспособности работника в период отпуска: а) отпуск должен быть продлен на количество дней нетрудоспособности или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника;

б) работнику в течение рабочего года предоставляются отгулы на все количество дней нетрудоспособности;

в) дни нетрудоспособности дополнительно оплачиваются в полуторном размере;

г) дни нетрудоспособности дополнительно оплачиваются в двойном размере.

21. Оплата отпуска производится:

а) не позднее чем за 5 дней до его начала;

б) не позднее чем за 3 дня до его начала;

в) не позднее чем за 1 день до его начала;

г) в течение 1 дня после его окончания;

д) в течение 3 дней после его окончания;

е) в течение 5 дней после его окончания.

22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация: а) только за неиспользованный основной ежегодный оплачиваемый отпуск; б) только за неиспользованные ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;

в) только за неиспользованный ежегодный дополнительный отпуск за выслугу лет;

г) только за неиспользованные ежегодные дополнительные неоплачиваемые отпуска; д) за все неиспользованные отпуска.

## **Комплект материалов к теме 10 «Заработная плата и нормирование труда».**

### **Тестовые задания**

1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, понятие заработной платы (оплаты труда работника) включает в себя:

а) вознаграждение за труд, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты

б) только вознаграждение за труд;

в) только компенсационные и стимулирующие выплаты.

2. По общему правилу, выплата заработной платы может производиться: а) только в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях); б) в денежной форме в валюте любого государства на основании письменного заявления работника;

в) в денежной форме как в валюте Российской Федерации (в рублях), так и в иностранной валюте, при условии выплаты в валюте РФ не менее 60% заработной платы;

г) в денежной форме как в валюте Российской Федерации (в рублях), так и в иностранной валюте, при условии выплаты в валюте РФ не менее 70% заработной платы;

д) в денежной форме как в валюте Российской Федерации (в рублях), так и в иностранной валюте, при условии выплаты в валюте РФ не менее 80% заработной платы.

3. Выплата части заработной платы в натуральной форме допускается: а) только на основании письменного заявления работника;

б) только на основании решения общего собрания участников (акционеров) организации;

в) только на основании приказа работодателя;

г) на основании письменного заявления работника, а в случае если работодателем является коммерческая организация - только на основании приказа работодателя.

4. Заработная плата должна выплачиваться:

а) один раз в календарный месяц;

б) не реже, чем каждые полмесяца;

в) не реже четырех раз в календарный месяц;

г) не реже двух раз за определяемый работодателем отчетный период (месяц, квартал, год).

5. В соответствии с трудовым законодательством, оплата труда работника в натуральной форме допускается при условии, что в денежной форме будет выплачено не менее:

а) 10% заработной платы;

б) 25% заработной платы;

в) 40% заработной платы;

г) 50% заработной платы;

д) 75% заработной платы;

е) 80% заработной платы;

ж) 85% заработной платы;

з) 90% заработной платы.

6. Право на получение ежемесячно заработной платы не ниже установленного федеральным законом минимального размера гарантируется работнику:

а) только если он отработал полностью норму рабочего времени за этот период и выполнил нормы труда (трудовые обязанности);

б) только если он отработал не менее 1/2 нормы рабочего времени за этот период и выполнил нормы труда (трудовые обязанности);

- в) только если он отработал не менее  $\frac{2}{3}$  нормы рабочего времени за этот период и выполнил нормы труда (трудовые обязанности);
- г) только в случае если он работает в некоммерческих организациях;
- д) в любом случае, если он заключил трудовой договор с работодателем.

7. Минимальный размер оплаты труда в РФ в настоящее время составляет: а) 100 рублей;

- б) 700 рублей;
- в) 720 рублей;
- г) 1000 рублей;
- д) 1100 рублей;
- е) 2300 рублей;
- ж) 4330 рублей;

з) величину прожиточного минимума по РФ.

8. При невыполнении работником норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по своей вине, оплата нормированной части заработной платы производится:

- а) в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- б) в соответствии с объемом выполненной работы;
- в) за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже  $\frac{1}{2}$  ставки (оклада);
- г) за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже  $\frac{2}{3}$  ставки (оклада).

9. При невыполнении работником норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется:

- а) не менее  $\frac{1}{2}$  средней заработной платы, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- б) не менее  $\frac{2}{3}$  средней заработной платы, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени;
- в) не менее  $\frac{1}{2}$  тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- г) не менее  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

10. При невыполнении работником норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя, оплата труда работника производится:

- а) за фактически проработанное время или выполненную работу;
- б) в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- в) за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже  $\frac{1}{2}$  ставки (оклада);
- г) за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже  $\frac{2}{3}$  ставки (оклада).

11. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации труд работника оплачивается:

- а) по обычной ставке работника;
- б) обычная ставка + 20%;
- в) не менее чем в полуторном размере;
- г) не менее чем в двойном размере;
- д) по работе более высокой квалификации.

12. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации труд работника оплачивается:

- а) по обычной ставке работника;
- б) обычная ставка + 20%;
- в) не менее чем в полуторном размере;
- г) не менее чем в двойном размере;
- д) по расценкам, выполняемой им работы.

13. В случаях, когда с учетом характера производства работнику со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенного ему разряда, работодатель обязан выплатить работнику: а) заработную плату по обычной ставке;

- б) заработную плату по обычной ставке + 20%;
- в) заработную плату по расценкам, выполняемой работы; г) межразрядную разницу.

14. Время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя: а) оплачивается в размере не менее 1/2 средней заработной платы работника;

- б) оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника;
- в) оплачивается в размере не менее 1/2 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя; г) оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя; д) оплате не подлежит.

15. В случае полного брака продукции по вине работника, оплата труда работника:

- а) производится в размере обычной ставки (оклада);
- б) производится в размере 1/2 ставки (оклада);
- в) производится в размере 2/3 ставки (оклада);
- г) производится в размере МРОТ; д) не производится.

16. В случае частичного брака продукции по вине работника, оплата труда работника:

- а) производится в размере обычной ставки (оклада);
- б) производится в размере 1/2 ставки (оклада);
- в) производится в размере 2/3 ставки (оклада);
- г) производится по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции;
- д) не производится.

17. Время простоя по вине работника:

- а) оплачивается в размере не менее 1/2 средней заработной платы работника;

б) оплачивается в размере не менее  $\frac{2}{3}$  средней заработной платы работника;  
в) оплачивается в размере не менее  $\frac{1}{2}$  тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя; г) оплачивается в размере не менее  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя; д) оплате не подлежит.

18. Брак продукции не по вине работника:

а) оплачивается наравне с годными изделиями;  
б) оплачивается в размере  $\frac{1}{2}$  ставки (оклада);  
в) оплачивается в размере  $\frac{2}{3}$  ставки (оклада);  
г) оплачивается в размере МРОТ;  
д) оплате не подлежит.

19. Время простоя по вине работодателя:

а) оплачивается в размере не менее  $\frac{1}{2}$  средней заработной платы работника;  
б) оплачивается в размере не менее  $\frac{2}{3}$  средней заработной платы работника;  
в) оплачивается в размере не менее  $\frac{1}{2}$  тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя; г) оплачивается в размере не менее  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя; д) оплате не подлежит.

20. По общему правилу, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается:

а) по обычной ставке работника;  
б) не менее чем в полуторном размере;  
в) не менее чем в двойном размере;  
г) не менее чем в тройном размере;  
д) за первые два часа - не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

21. Если по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему был предоставлен другой день отдыха, то в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается:

а) в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;  
б) не менее чем в полуторном размере, а день отдыха оплате не подлежит; в) не менее чем в двойном размере, а день отдыха оплате не подлежит;  
г) не менее чем в тройном размере, а день отдыха оплате не подлежит;  
д) за первые два часа - не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

22. Сверхурочная работа оплачивается:

а) за каждый час в двойном размере;  
б) первые два часа не менее чем в полуторном размере, вторые два часа не менее, чем в двойном размере;  
в) за каждый час в полуторном размере;  
г) за каждый час в тройном размере;  
д) первые два часа не менее чем в размере  $\frac{1}{3}$  ставки (оклада), вторые два часа не менее чем в размере  $\frac{2}{3}$  ставки (оклада).

23. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему:

- а) дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- б) дополнительного времени отдыха, но не более 2-х часов;
- в) дополнительных перерывов для отдыха и питания, но в общей сумме не более времени, отработанного сверхурочно;
- г) почетной грамоты (знака отличия);
- д) ценного подарка.

24. По общему правилу, размер удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать:

- а) 5%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50%;
- б) 10%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50%;
- в) 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50%;
- г) 25%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50%;
- д) 80%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 100%.

25. По общему правилу, при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено:

- а) 5% заработной платы;
- б) 10% заработной платы;
- в) 50% заработной платы;
- г) 60% заработной платы;
- д) 80% заработной платы.

26. При рассмотрении спора в суде об отказе работодателя выплатить работнику проценты за нарушение срока выплаты заработной платы, иск работника может быть удовлетворен судом:

- а) в любом случае независимо от вины работодателя;
- б) только в случае, если работодатель не докажет, что нарушение срока выплаты имело место не по его вине;
- в) только в случае, если работодатель не докажет, что нарушение срока выплаты имело место из-за неблагоприятной конъюнктуры рынка;
- г) только в случае, если работодатель не докажет, что нарушение срока выплаты имело место по неосторожности.

## **Комплект материалов к теме 11 «Гарантии и компенсации».**

### **Тестовые задания**

1. Гарантии - это:

- а) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами;
- б) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

2. Компенсации - это:

а) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;

б) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

3. При предоставлении гарантий и компенсаций (за исключением случая исполнения работником государственных или общественных обязанностей) соответствующие выплаты производятся за счет средств:

а) работника;

б) работодателя;

в) работника и работодателя в равных долях.

4. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются:

а) только сохранение места работы (должности) и среднего заработка; б) только сохранение места работы (должности) и возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;

в) сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

а) расходы по проезду;

б) расходы по найму жилого помещения;

в) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); г) иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

6. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

а) расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);

б) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

в) расходы по обустройству на новом месте жительства.

7. Конкретные размеры возмещения расходов при переезде работника по предварительной договоренности с работодателем в другую местность: а) определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ; б) определяются соглашением сторон трудового договора; в) определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть меньше размеров, установленных Трудовым кодексом РФ.

8. При привлечении работников к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время: а) работодатель обязан



освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей;

б) работодатель не обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей.

9. Членам комиссий по трудовым спорам для участия в работе указанной комиссии предоставляется:

- а) свободное от работы время с сохранением среднего заработка; б) отпуск без сохранения заработной платы;
- в) свободное от работы время без сохранения среднего заработка; г) дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск.

10. По общему правилу, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются:

- а) при получении образования любого уровня независимо от количества раз;
- б) при получении образования соответствующего уровня впервые; в) только при получении основного общего и высшего образования впервые;
- г) при получении образования любого уровня, но не более двух раз.

11. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации: а) предоставляются в двойном размере;

б) предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника);

в) предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работодателя);

г) не предоставляются.

12. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи: а) с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 статьи 77 Трудового кодекса РФ);

б) с отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ); в) с отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77 Трудового кодекса РФ); г) с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ); д) с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ); е) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ); ж) с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 Трудового кодекса РФ);

з) с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 статьи 83).

13. По общему правилу, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, а также:

а) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 1 месяца со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

б) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

в) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

г) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на весь период трудоустройства без учета выходного пособия. 14. Уволняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере двух недельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

а) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 статьи 77 Трудового кодекса РФ);

б) отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ); в) отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77 Трудового кодекса РФ); г) с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ); д) сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ); е) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ) ж) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 Трудового кодекса РФ);

з) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 статьи 83 Трудового кодекса РФ).

15. Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться:

а) только повышенные размеры выходных пособий;

б) только более низкие размеры выходных пособий;

в) как повышенные, так и более низкие размеры выходных пособий. 16. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

а) работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;

б) работникам с более низкой производительностью труда и квалификацией;

в) работникам, заработная плата у которых выше;

- г) работникам, заработная плата у которых ниже;
- д) работникам, заработная плата которых не превышает средний уровень заработной платы по соответствующему субъекту Федерации.

17. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за: а) три дня до увольнения;

- б) две недели до увольнения;
- в) один месяц до увольнения;
- г) два месяца до увольнения;
- д) три месяца до увольнения.

18. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель:

- а) обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника;
- б) вправе (но не обязан) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

19. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации но вый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере:

- а) не ниже одного среднего месячного заработка работника;
- б) не ниже двух средних месячных заработков работника;
- в) не ниже трех средних месячных заработков работника.

20. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение:

- а) 1-го месяца со дня перевода;
- б) 2-х месяцев со дня перевода;
- в) 3-х месяцев со дня перевода;
- г) 6-ти месяцев со дня перевода;
- д) 1-го года со дня перевода.

21. При переводе работника в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок:

- а) в течение 1-го месяца со дня перевода;
- б) в течение 2-х месяцев со дня перевода;
- в) в течение 6-ти месяцев со дня перевода;
- г) в течение 1-го года со дня перевода;
- д) до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

22. На время проведения медицинского осмотра (обследования) за работника ми, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такой осмотр (обследование):

- а) не сохраняется средний заработок по месту работы;
- б) сохраняется средний заработок по месту работы;
- в) сохраняется не менее 2/3 среднего заработка по месту работы; г) сохраняется не менее половины среднего заработка по месту работы; д) сохраняется заработная плата в размере МРОТ.

23. В случае сдачи работником крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день: а) работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха; б) работнику день отдыха не предоставляется;

- в) работнику указанный день оплачивается как рабочий день.

24. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется:

- а) дополнительный день отдыха;
  - б) дополнительный оплачиваемый отпуск;
  - в) дополнительный перерыв в течение рабочего дня (смены).
25. Дополнительный день отдыха, положенный работнику после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, может быть:

- а) только использован на следующий рабочий день после дня сдачи крови и ее компонентов;
- б) только присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- в) по желанию работника либо присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску или используется в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

26. При сдаче крови и ее компонентов за работником за соответствующие дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха:

- а) сохраняется средний заработок;
- б) заработок не сохраняется (указанные дни оплачиваются в только размере МРОТ)
- в) заработок не сохраняется (указанные дни не оплачиваются).

27. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним:

- а) сохраняется только место работы (должность);
- б) сохраняется заработная плата в размере МРОТ;
- в) сохраняется только средняя заработная плата по основному месту работы;
- г) сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы;
- д) сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, а также дополнительно выплачивается стипендия за счет средств работодателя в размере МРОТ.

28. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества (инструмент, личный транспорт, оборудование и

другие технических средства и материалы) работнику: а) только возмещаются расходы, связанные с использованием личного имущества;

б) только выплачивается только компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества;

в) выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества, а также возмещаются расходы, связанные с его использованием;

г) не выплачивается ни компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества, ни возмещаются расходы, связанные с его использованием.

29. Размер возмещения расходов работника при использовании им в интересах работодателя личного имущества (инструмент, личный транспорт, оборудование и другие технических средства и материалы):

а) определяется в одностороннем порядке по решению работодателя, но не может быть ниже минимального размера, установленного Трудовым кодексом РФ;

б) определяется работником, но не может быть ниже минимального размера, установленного Трудовым кодексом РФ;

в) определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

### **Комплект материалов к теме 13.**

#### **«Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников»**

##### **Тестовые задания**

1. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка:

а) при приеме на работу (до подписания трудового договора);

б) при приеме на работу (после подписания трудового договора);

в) в течение 3-х дней со дня заключения трудового договора;

г) в течение 3-х дней со дня фактического начала работы;

д) в течение 5-ти дней со дня заключения трудового договора;

е) в течение 5-ти дней со дня фактического начала работы. 2. Дисциплинарные взыскания, закрепленные в ст. 192 Трудового кодекса РФ, по отношению к одному работнику, могут применяться:

а) только в той последовательности, в которой они записаны в данной статье (за любое первое нарушение менее строгое, а за последующие нарушения только более строгие);

б) в зависимости от квалификации работника (для работников более высокой квалификации - в том порядке как они записаны в ст. 192 Трудового кодекса, а для работников низкой квалификации - в любой последовательности по усмотрению работодателя);

в) в зависимости от стажа работы в организации (для работников со стажем более 5-ти лет - в том порядке как они записаны записано в ст. 192 Трудового кодекса, а для работников со стажем менее 5-ти лет - в любой последовательности по усмотрению работодателя);

г) в любой последовательности, в зависимости от степени тяжести совершенного работником проступка и причиненного им вреда.

3. Одновременное применение нескольких мер поощрения по отношению к одному работнику:

а) не допускается;

б) допускается, но только если работник относится к категории лиц, требующих особой социальной защиты;

в) допускается, но только если работник имеет стаж работы в данной организации более 5 лет;

г) допускается, но только если работник является молодым специалистом; д) допускается для всех категорий работников.

4. Одновременное применение нескольких мер дисциплинарных взысканий по отношению к одному работнику за один дисциплинарный проступок:

а) не допускается;

б) допускается, но только если работник совершил грубое нарушение трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, и т.п.);

в) допускается, но только если работник имеет стаж работы в данной организации более 5 лет;

г) допускается, но только если работник является молодым специалистом; д) допускается.

5. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, допускается применение работодателем к работнику дисциплинарных взысканий:

а) как предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, так и предусмотренных локальными нормативными актами работодателя;

б) только предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине;

в) только предусмотренных локальными нормативными актами работодателя; г) только предусмотренных трудовым договором с данным работником.

6. Непредоставление работником письменного объяснения по поводу совершенного им дисциплинарного проступка:

а) не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания; б) освобождает его от привлечения к дисциплинарной ответственности; в) влечет наложение на работника более строгого дисциплинарного взыскания; г) влечет наложение на работника дисциплинарного взыскания не строже замечания;

д) исключает применение увольнения как меры дисциплинарного взыскания.

7. Если по истечении двух рабочих дней с момента затребования работодателем у работника письменного объяснения по поводу совершенного работником дисциплинарного проступка, указанное объяснение работником не предоставлено, то:

а) к данному работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание за данный проступок строже замечания;

б) к данному работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание за данный проступок в течение 1 месяца;

в) к данному работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание за данный проступок в течение 6 месяцев;

г) к данному работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание за данный проступок в течение 1 года;

д) составляется соответствующий акт.

8. В случае наличия у работника неснятого дисциплинарного взыскания применение к нему мер поощрения в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания:

а) не допускается;

б) допускается, но только если работник относится к категории лиц, требующих особой социальной защиты;

в) допускается, но только если работник имеет стаж работы в данной организации более 5 лет;

г) допускается, но только если работник является молодым специалистом; д) допускается.

9. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:

а) общим собранием работников организации;

б) руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников;

в) руководителем организации по согласованию с территориальным органом Минздравсоцразвития РФ;

г) председателем общего собрания работников организации; д) председателем выборного профсоюзного органа данной организации.

10. Невыплата или снижение размеров премий, предусмотренных положением о премировании, действующем в организации:

а) является одним из видов дисциплинарных взысканий;

б) применяется как дисциплинарное взыскание в случае совершения грубого нарушения трудовой дисциплины;

в) применяется как дисциплинарное взыскание в случае неоднократности совершения работником дисциплинарного проступка;

г) применяется как дисциплинарное взыскание в случае хищения работником имущества работодателя;

д) не является дисциплинарным взысканием.

11. Если работник отказывается под роспись ознакомиться с приказом (распоряжением) о применении к нему дисциплинарного взыскания, то:

а) работник считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию; б) объявленное взыскание считается недействительным и срок для наложения взыскания начинается течь заново;

в) объявленное взыскание вступает в силу только через 1 месяц после издания данного приказа;

г) издается повторный приказ (распоряжение) в связи с отказом работника от подписи в предыдущем (с новым приказом (распоряжением) работник уже не должен быть ознакомлен);

д) составляется соответствующий акт.

12. Дисциплинарное взыскание к работнику применяется:

- а) не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка;
- б) не позднее 1 месяца со дня совершения проступка;
- в) не позднее 2-х месяцев со дня обнаружения проступка;
- г) не позднее 2-х месяцев со дня совершения проступка;
- д) не позднее 3-х месяцев со дня обнаружения проступка;
- е) не позднее 3-х месяцев со дня совершения проступка.

13. Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если он не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию в течение:

- а) 1-го месяца со дня применения дисциплинарного взыскания;
- б) 2-х месяцев со дня применения дисциплинарного взыскания;
- в) 6-ти месяцев со дня применения дисциплинарного взыскания;
- г) 1-го года со дня применения дисциплинарного взыскания;
- д) 2-х лет со дня применения дисциплинарного взыскания.

14. В Трудовом кодексе РФ закреплены следующие виды дисциплинарных взысканий:

- а) замечание, выговор, увольнение;
- б) предупреждение, замечание, выговор, увольнение;
- в) замечание, выговор, строгий выговор, увольнение;
- г) предупреждение, выговор, строгий выговор, увольнение; д) предупреждение, замечание, выговор, строгий выговор, увольнение.

15. Дисциплинарное взыскание (если оно не связано с результатами ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки) не может быть применено позднее:

- а) 6-ти месяцев со дня обнаружения проступка;
- б) 6-ти месяцев со дня совершения проступка;
- в) 11-ти месяцев со дня обнаружения проступка;
- г) 11-ти месяцев со дня совершения проступка;
- д) 1 года со дня обнаружения проступка;
- е) 1 года со дня совершения проступка.

16. Дисциплинарное взыскание по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не может быть применено позднее:

- а) 6-ти месяцев со дня обнаружения проступка;
- б) 6-ти месяцев со дня совершения проступка;
- в) 1 года со дня обнаружения проступка;
- г) 1 года со дня совершения проступка;
- д) 2-х лет со дня обнаружения проступка;
- е) 2-х лет со дня совершения проступка.

17. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись:

- а) в течение 3-х рабочих дней со дня его издания;
- б) в течение 5-ти рабочих дней со дня его издания;
- в) в течение 10-ти рабочих дней со дня его издания;



г) в течение 1-го месяца со дня его издания.

18. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником:

- а) в выборный профсоюзный орган работников;
- б) в территориальные подразделения государственного комитета по обжалованию действий или решений должностных лиц;
- в) только в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- г) в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

## **Комплект материалов к теме 15 «Материальная ответственность сторон трудового договора».**

### **Тестовые задания**

1. Расторжение трудового договора после причинения ущерба:

- а) полностью освобождает стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- б) не освобождает сторон этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- в) освобождает только работника от материальной ответственности перед работодателем;
- г) освобождает только работодателя от материальной ответственности перед работником.

2. По общему правилу, материальная ответственность стороны трудового договора наступает, если ущерб, причинен:

- а) в результате ее виновного противоправного поведения (действие, бездействие);
- б) только в результате ее умышленного противоправного поведения (действие, бездействие);
- в) только в результате ее неосторожного противоправного поведения (действие, бездействие).

3. Работник при причинении вреда работодателю должен возместить ему: а) только прямой действительный ущерб;

- б) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду (неполученные доходы);
- в) только упущенную выгоду (неполученные доходы);
- г) убытки (реальный ущерб и упущенная выгода).

4. Письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключен с работниками, достигшими возраста:

- а) 16 лет;
- б) 17 лет;
- в) 18 лет;
- г) 20 лет;
- д) 21 года.

5. По общему правилу, размер ущерба, причиненного работодателем при утрате или порче имущества работника, исчисляется:

- а) исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба;
- б) исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день возмещения ущерба;
- в) исходя из балансовой стоимости имущества;
- г) исходя из остаточной стоимости имущества.

6. Если трудовым договором конкретизирована материальная ответственность сторон этого договора, то:

- а) договорная ответственность как работника, так и работодателя может быть установлена в повышенном размере, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- б) договорная ответственность как работника, так и работодателя может быть установлена в пониженном размере, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- в) договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- г) договорная ответственность работника перед работодателем не может быть ниже, а работодателя перед работником - выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

7. В случае причинения ущерба:

- а) каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба;
- б) размер причиненного ему ущерба должен доказывать только работодатель; в) размер причиненного ему ущерба должен доказывать только работник.

## **Комплект материалов к теме 14 «Охрана труда»**

### **Тестовые задания**

1. Какие функции в области охраны труда не возложены на государство?

А: Организация общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

Б: Организация государственного контроля за соблюдением требований охраны труда.

В: Принятие и реализация целевых программ улучшения условий и охраны труда.

Г: Государственное управление охраной труда.

2. Ниже перечислены обязанности работодателя по обеспечению требований охраны труда. Но в одном из ответов указана обязанность работника. Найдите этот ответ.

А: Обязан обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

Б: Обязан проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

В: Обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку работников на рабочих местах и проверку их знаний требований охраны труда.

Г: Обязан обеспечить проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров.

3. Найдите правильное определение понятию «Охрана труда».

А: Охрана труда - состояние защищенности жизненно важных интересов личности и общества от аварий.

Б: Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально - экономические, организационные, технические, санитарно - гигиенические и иные мероприятия.

В: Охрана труда - система сохранения здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально - экономические, организационно - технические, санитарно - гигиенические и иные мероприятия.

Г: Охрана труда - направлена на создание и поддержание организационной структуры и обеспечение ресурсами системы управления, обеспечивающей безопасность трудовой деятельности.

4. Работник не прошел обучение охране труда без уважительных причин. Можно применить к нему меры, перечисленные ниже, кроме одной. Какой?

А: Работодатель не допустил работника к работе, а затем уволил его за прогул.

Б: Работодатель не допустил работника к работе, направил его по своему приказу на обучение.

В: Работодатель отстранил работника от работы по предписанию государственного инспектора труда. В период вынужденного простоя заработная плата работнику не начислялась.

Г: Работнику был вынесен выговор.

5. Должны ли в организациях создаваться комитеты (комиссии) по охране труда?

А: Комитеты (комиссии) по охране труда создаются по требованию Государственной инспекции труда.

Б: Комитеты (комиссии) по охране труда создаются по инициативе Государственной экспертизы условий труда.

В: Комитеты (комиссии) по охране труда создаются в организациях по инициативе работодателя или работников.

Г: Комитеты (комиссии) по охране труда создаются при согласии работодателя.

6. Обязан ли работодатель предусматривать средства на финансирование мероприятий по охране труда?

А: Сумма средств определяется коллективным договором.

Б: Не менее норматива, установленного постановлением Правительства.

В: В зависимости от величины прибыли предыдущего года.

Г: Не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7. При поступлении на работу рабочий обязан пройти: 1. Вводный инструктаж. 2. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ. 3. Первичный инструктаж на рабочем месте. 4. Стажировку. 5. Проверку знаний и приобретенных навыков. Укажите какое из перечисленных требований не предусмотрено законодательством.

А: Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

Б: Все требования предусмотрены законодательством.

В: Проверка знаний.

Г: Стажировка.

8. Периодическая проверка знаний у рабочих по охране труда проводится не реже одного раза в год по программе, разработанной организацией. Правильно ли указана периодичность обучения?

А: Правильно.

Б: Неправильно - необходимо раз в полугодие.

В: Проверка знаний проводится только после ввода в действие новых нормативных документов, содержащих требования охраны труда.

Г: По усмотрению работодателя.

9. Первичный инструктаж на рабочем месте проводится со всеми принятыми в организацию специалистами, рабочими, учащимися и студентами, прибывшими на практику, а также при переводе работника на другую работу или в другое подразделение. Соответствует ли это утверждение требованиям ГОСТа?

А: Указаны не все категории работников.

Б: Да.

В: Первичный инструктаж на рабочем месте проводится для всех работников, прошедших вводный инструктаж.

Г: Первичный инструктаж не проводят со специалистами.

10. Подлежат ли расследованию и учету несчастные случаи на производстве, происшедшие со студентами образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, проходящими производственную практику в организациях, если им не установлена заработная плата?

А: В каждом конкретном случае определяет комиссия по расследованию несчастного случая.

Б: Нет. Не подлежат. Они застрахованы в образовательном учреждении.

В: Расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие как с работниками, так и другими лицами, если они находились при исполнении работы, совершаемой в интересах работодателя.

Г: Нет. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие только с работниками, находящимися в трудовых отношениях с работодателем.

11. Должен ли работодатель (его представитель) сохранять до начала расследования несчастного случая обстановку на месте, где он произошел?

А: Нет, потому что необходимо принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц.

Б: Необходимо сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия.

В: Да, в том случае, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии. В случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование, видеосъемку и пр.).

Г: Необходимо сохранить обстановку, какой она была на момент несчастного случая, и только после осмотра места происшествия комиссией по расследованию несчастного случая, ликвидировать последствия несчастного случая.

12. Работодатель создал комиссию по расследованию легкого несчастного случая, включив в нее инженера по охране труда и представителя профсоюзного органа. Соответствует ли это законодательству?

А: Нет. В комиссию должен быть включен также представитель государственной инспекции труда.

Б: Нет. В комиссию должен быть включен также представитель работодателя.

В: Нет. В комиссию также должен быть включен непосредственный руководитель пострадавшего.

Г: Да. В комиссии должны быть представлены две стороны: представитель работодателя (лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда) и представитель профсоюзного органа.

13. Какие виды ответственности предусмотрены законодательством Российской Федерации за нарушение требований трудового права, охраны труда и промышленной безопасности?

А: Дисциплинарная и административная.

Б: Дисциплинарная и материальная.

В: Административная и уголовная.

Г: Дисциплинарная, административная, уголовная, материальная.

14. Какие основные функции должны исполнять в своей деятельности уполномоченные (доверенные) лица по охране труда?

А: Контроль за состоянием охраны труда в организации, содействие созданию здоровых и безопасных условий труда;

Б: Участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев;

В: Участие в разработке раздела коллективного договора по охране труда, разъяснение работникам их законных прав;

Г: Все перечисленные в пунктах «а», «б», «в».

15. Требования охраны труда:

- а) рекомендуются для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности;
- б) обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности;
- в) обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами только при осуществлении ими видов деятельности, связанных с повышенной опасностью.

### **Комплект материалов к теме 15.**

#### **«Защита трудовых прав работников. надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства».**

#### **Тестовые задания**

1. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- а) самозащита работниками трудовых прав;
- б) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- в) государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- г) судебная защита.

2. Для осуществления контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать:

- а) административные инспекции труда профсоюзов;
- б) правовые и технические инспекции труда профсоюзов;
- в) публичные инспекции труда профсоюзов;
- г) государственные и муниципальные инспекции труда профсоюзов.

3. Профсоюзные инспектора труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать:

- а) только государственные и муниципальные унитарные предприятия и учреждения;
- б) только некоммерческие организации;
- в) только организации с организационно-правовой формой - акционерные общества с числом работников не менее 100 человек;
- г) только работодателей - индивидуальных предпринимателей;
- д) любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) у

которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение.

4. Государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляют: а) Счетная палата РФ;

б) Федеральное казначейство;

в) Министерство внутренних дел РФ;

г) Федеральная инспекция труда;

д) Министерство труда и социального развития РФ.

5. Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет: а) государственный инспектор труда Российской Федерации;

б) старший государственный инспектор труда Российской Федерации; в) ведущий государственный инспектор труда Российской Федерации; г) главный государственный инспектор труда Российской Федерации; д) специальный государственный инспектор труда Российской Федерации.

6. Главный государственный инспектор труда Российской Федерации назначается на должность и освобождается от должности:

а) Государственной думой Федерального собрания Российской Федерации; б) Советом Федерации Федерального собрания Российской Федерации; в) Правительством Российской Федерации;

г) Президентом Российской Федерации;

д) по итогам референдума Российской Федерации.

7. Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют:

а) только государственные и муниципальные унитарные предприятия и учреждения;

б) только некоммерческие организации;

в) только организации с организационно-правовой формой - акционерные общества с числом работников не менее 100 человек;

г) только работодателей - индивидуальных предпринимателей;

д) любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц).

8. При инспекционной проверке государственный инспектор труда:

а) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 3 месяца до проверки;

б) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 1 месяц до проверки;

в) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 3 дня до проверки;

г) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 1 день до проверки;

д) может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

9. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы: а) только соответствующему руководителю по подчиненности и (или) главному государственному инспектору труда Российской Федерации; б) только главному государственному инспектору труда Российской Федерации;

в) только в суде;

г) соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суде.

10. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы:

а) только соответствующему руководителю по подчиненности; б) в суде; в) только первому государственному инспектору труда Российской Федерации;

г) соответствующему руководителю по подчиненности и (или) в судебном порядке;

д) соответствующему руководителю по подчиненности, первому государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суде.

## **Комплект материалов к теме 16 «Защита трудовых прав работников».**

### **Тестовые задания**

1. Индивидуальный трудовой спор - это:

а) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

б) неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

2. Спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем:

а) признается индивидуальным трудовым спором;

б) не признается индивидуальным трудовым спором.

3. Спор между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора:

а) признается индивидуальным трудовым спором;

б) не признается индивидуальным трудовым спором.

4. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются



- а) только комиссиями по трудовым спорам;
- б) только специализированными некоммерческими организациями; в) только судами;
- г) комиссиями по трудовым спорам и судами;
- д) комиссиями по трудовым спорам, специализированными некоммерческими организациями и судами.

5. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе: а) работников (представительного органа работников) и/ или работодателя (организации, индивидуального предпринимателя);

- б) только работников (представительного органа работников);
- в) только работодателя (организации, индивидуального предпринимателя); г) органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления.

6. В комиссию по трудовым спорам входят:

- а) равное число представителей работников и работодателя;
- б) 1 представитель работодателя на 2 представителей работников;
- в) 1 представитель работодателя на 3 представителя работников;
- г) только представители работодателя;
- д) только представители работников.

7. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются:

- а) руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем;
- б) представительным органом работников из своего состава; в) руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации;
- г) общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

8. Представители работодателя назначаются в комиссию по трудовым спорам:

- а) руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем;
- б) представительным органом работников из своего состава; в) руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации;
- г) общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

9. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- а) в десятидневный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в пятнадцатидневный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

в) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

г) в двухмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

д) в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

10. После принятия решения комиссией по трудовым спорам, надлежаще заверенные копии данного решения вручаются работнику и руководителю организации:

а) в день принятия решения;

б) в течение 2-х дней со дня принятия решения;

в) в течение 3-х дней со дня принятия решения;

г) в течение 5-ти дней со дня принятия решения;

д) в течение 10-ти дней со дня принятия решения.

11. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд:

а) в течение 3-х дней со дня вручения копии решения комиссии;

б) в течение 5-ти дней со дня вручения копии решения комиссии;

в) в течение 10-ти дней со дня вручения копии решения комиссии;

г) в течение 1-го месяца со дня вручения копии решения комиссии; д) в течение 2-х месяцев со дня вручения копии решения комиссии.

12. В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (если работник или работодатель не обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд): а) решение комиссии по трудовым спорам аннулируется;

б) трудовой спор повторно рассматривается комиссией по трудовым спорам;

в) комиссия по трудовым спорам выдает работнику исполнительный лист; г) комиссия по трудовым спорам выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

13. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора (за исключением споров об увольнении):

а) в течение 10-ти дней со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

б) в течение 15-ти дней со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

в) в течение 1-го месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

г) в течение 2-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

д) в течение 3-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

14. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении:

- а) в течение 10-ти дней со дня со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- б) в течение 15-ти дней со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- в) в течение 1-го месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- г) в течение 2-х месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- д) в течение 3-х месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

15. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю:

- а) в течение 1-го месяца со дня обнаружения причиненного ущерба;
- б) в течение 2-х месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
- в) в течение 3-х месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
- г) в течение 6-ти месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
- д) в течение 1-го года со дня обнаружения причиненного ущерба.

16. Работники при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, освобождаются от оплаты

- а) только пошлин;
- б) только судебных расходов;
- в) пошлин и судебных расходов.

17. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или решение о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит:

- а) немедленному исполнению;
- б) исполнению по истечении установленного срока на обжалование; в) исполнению в течение 10-ти дней по истечении установленного срока на обжалование;
- г) исполнению в течение 1-го месяца по истечении установленного срока на обжалование;
- д) исполнению в течение 2-х месяцев по истечении установленного срока на обжалование.

18. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или решения о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, орган, принявший данное решение:

- а) выносит определение о наложении на работодателя штрафа;
- б) выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения заработной платы в размере МРОТ;
- в) выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.

19. Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора:

- а) не допускается;
- б) допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах;
- в) допускается во всех случаях.

20. Коллективный трудовой спор - это:

- а) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров; б) неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

21. Забастовка - это:

- а) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения индивидуального трудового спора;
- б) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора
- в) длительный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения индивидуального трудового спора;
- г) длительный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

22. Участие в забастовке является:

- а) обязательным;
- б) принудительным;
- в) добровольным.

4. Представители работодателя:

- а) вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие;
- б) не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие;
- в) вправе организовывать забастовку, но не вправе и принимать в ней участие; г) не вправе организовывать забастовку, но вправе принимать в ней участие.

23. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, локаут:

- а) запрещен; б) разрешен;
- в) разрешен, только если он способствует скорейшему разрешению коллективного трудового спора.

24. Локаут - это:

- а) форма забастовки, связанная с полной остановкой деятельности работодателя;
- б) форма забастовки, связанная с привлечением в число бастующих всех работников соответствующей отрасли;
- в) привлечение работников к дисциплинарной ответственности в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.
- г) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

### **Примерная тематика рефератов**

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
4. Система трудового права.
5. Источники трудового права.
6. Коллективный договор в системе источников российского трудового права.
7. Локальный нормативный акт в системе источников российского трудового права.
8. Конвенции и рекомендации МОТ в системе источников российского трудового права.
9. Роль актов высших органов судебной власти в регулировании трудовых отношений.
10. Принципы трудового права.
11. Свобода труда и запрет принудительного труда – основные принципы трудового права РФ.
12. Запрет дискриминации в сфере труда как принцип трудового права РФ.
13. Трудовое правоотношение.
14. Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений.
15. Работник как субъект трудового правоотношения.
16. Работодатель как субъект трудового правоотношения.
17. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми.
18. Основные права профсоюзов и гарантии их деятельности.
19. Трудовая правосубъектность как правовая категория.
20. Понятие и принципы социального партнерства.
21. Коллективный договор: понятие и содержание.
22. Понятие и виды соглашений.
23. Основные права граждан в области занятости и гарантии их реализации.
24. Правовое регулирование трудоустройства в РФ.

25. Общий порядок заключения трудового договора.
26. Испытание при приеме на работу.
27. Правовое регулирование содействия занятости в РФ.
28. Понятие и содержание трудового договора.
29. Срок трудового договора.
30. Понятие и виды переводов.
31. Порядок и основания отстранения от работы.
32. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
33. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей.
34. Порядок расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников.
35. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей.
36. Оформление прекращения трудового договора. Выходные пособия.
37. Понятие и виды рабочего времени.
38. Основные отличия сокращенного рабочего времени от неполного рабочего времени.
39. Режим рабочего времени и его виды.
40. Учет рабочего времени.
41. Правовое регулирование времени отдыха.
42. Понятие и виды отпусков.
43. Порядок предоставления отпусков.
44. Отпуск без сохранения заработной платы.
45. Понятие заработной платы и методы ее установления.
46. Основные гарантии прав работников в сфере оплаты труда.
47. Ограничение удержаний из заработной платы.
48. Понятие и значение нормирования труда.
49. Понятие и виды гарантий и компенсаций.
50. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.
51. Гарантии работникам, при направлении в командировки.
52. Гарантии женщинам в связи с беременностью и женщинам, имеющим детей.
53. Дисциплинарная ответственность работников: понятие, виды.
54. Понятие трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка, порядок их установления в организации.
55. Порядок наложения дисциплинарных взысканий.
56. Увольнение как вид дисциплинарного взыскания.
57. Основные права работников в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.
58. Ученический договор: понятие и содержание.
59. Понятие и основы правового регулирования охраны труда.
60. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
61. Основные права и обязанности работников и работодателей в сфере охраны труда.

62. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
63. Понятие и основания наступления материальной ответственности.
64. Основные отличия материальной ответственности от имущественной ответственности.
65. Материальная ответственность работодателя за задержку заработной платы и иных выплат.
66. Материальная ответственность работника перед работодателем: понятие, пределы.
67. Понятие защиты трудовых прав. Разграничение понятий «защита» и «ответственность».
68. Основные способы защиты трудовых прав работников.
69. Самозащита трудовых прав.
70. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
71. Судебная защита трудовых прав.
72. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.
73. Понятие и виды трудовых споров.
74. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС.
75. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в судах.
76. Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.
77. Международная организация труда, ее цели и задачи.
78. Основные принципы международно-правового регулирования труда.
79. Акты международных организаций в системе источников российского трудового права.

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме зачета, экзаменас использованием следующих оценочных материалов: перечень вопросов к зачету, экзамену.

### **Вопросы к зачету (С семестр, очно-заочная форма обучения)**

- 1.Понятие труда, отрасли и предмета трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Система отрасли и система науки трудового права.
4. Соотношение трудового права со смежными отраслями права
- 5.Понятие и виды принципов права. Их значение на современном этапе.
- 6.Общая характеристика отраслевых принципов трудового права.
- 7.Понятие источников трудового права и их классификация
- 8.Общая характеристика Декларации прав и свобод человека и гражданина, принятой Верховным Советом РСФСР от 22 ноября 1991 г., и Конституции РФ как основных источников трудового права.
- 9.Общая характеристика Трудового Кодекса РФ.

10. Общая характеристика важнейших законов как источников трудового права.
11. Подзаконные нормативные акты как источники трудового права. Значение актов Министерства труда и социального развития.
12. Роль локальных нормативно-правовых актов в правовом регулировании труда на современном этапе.
13. Значение актов Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ в применении норм трудового законодательства.
14. Единство и дифференциация правового регулирования труда.
15. Граждане как субъекты трудового права. Их правовой статус
16. Содержание правового статуса работодателей как субъектов трудового права.
17. Трудовое правоотношение. Понятие, субъекты, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения.
18. Общая характеристика правоотношений в сфере занятости и трудоустройства.
19. Общая характеристика правоотношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.
20. Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.
21. Правоотношения по материальной ответственности работников и работодателей за вред, причиненный другой стороне.
22. Правоотношения по надзору за охраной труда и контролю за соблюдением трудового законодательства.
23. Правоотношения по разрешению трудовых споров.
24. Понятие и формы социального партнерства. Органы социального партнерства.
25. Понятие, стороны и содержание коллективного договора.
26. Понятие, стороны и содержание социально-партнерских соглашений.
27. Законодательство о занятости населения в Российской Федерации. Государственная политика в сфере занятости на современном этапе.
28. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде.
29. Стороны и содержание трудового договора.
30. Виды трудового договора и основания для их классификации.
31. Срочные трудовые договоры. Договоры, заключаемые с временными и сезонными работниками;
32. Особенности трудового договора с совместителями;
33. Порядок заключения трудового договора.
34. Понятие, виды и классификация переводов. Отличие перевода от перемещения. Изменение существенных условий труда.
35. Классификация оснований прекращения трудового договора. Общие и дополнительные основания.
36. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
37. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя



38. Основания прекращения трудового договора, не предполагающие наличие чьей-либо инициативы в его расторжении, и иные основания, влекущие прекращение трудового договора
39. Порядок оформления увольнения и производства расчета. Выходное пособие.
40. Трудовая книжка и порядок ее оформления.

**Вопросы к экзамену**  
**(II семестр, очно-заочная форма обучения)**

1. Понятие труда, отрасли и предмета трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Система отрасли и система науки трудового права.
4. Соотношение трудового права со смежными отраслями права
5. Понятие и виды принципов права. Их значение на современном этапе.
6. Общая характеристика отраслевых принципов трудового права.
7. Понятие источников трудового права и их классификация
8. Общая характеристика международных актов и Конституции РФ как основных источников трудового права.
9. Общая характеристика Трудового Кодекса РФ.
10. Общая характеристика важнейших законов как источников трудового права.
11. Подзаконные нормативные акты как источники трудового права. Значение актов Министерства труда и социального развития.
12. Роль локальных нормативно-правовых актов в правовом регулировании труда на современном этапе.
13. Значение актов Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ в применении норм трудового законодательства.
14. Единство и дифференциация правового регулирования труда.
15. Граждане как субъекты трудового права. Их правовой статус
16. Содержание правового статуса работодателей как субъектов трудового права.
17. Трудовое правоотношение. Понятие, субъекты, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения.
18. Общая характеристика правоотношений в сфере занятости и трудоустройства.
19. Общая характеристика правоотношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.
20. Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.
21. Правоотношения по материальной ответственности работников и работодателей за вред, причиненный другой стороне.
22. Правоотношения по надзору за охраной труда и контролю за соблюдением трудового законодательства.
23. Правоотношения по разрешению трудовых споров.
24. Понятие и формы социального партнерства. Органы социального партнерства.
25. Понятие, стороны и содержание коллективного договора.

26. Понятие, стороны и содержание социально-партнерских соглашений.
27. Законодательство о занятости населения в Российской Федерации. Государственная политика в сфере занятости на современном этапе.
28. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде.
29. Стороны и содержание трудового договора.
30. Виды трудового договора и основания для их классификации.
31. Срочные трудовые договоры. Договоры, заключаемые с временными и сезонными работниками;
32. Особенности трудового договора с совместителями;
33. Порядок заключения трудового договора.
34. Понятие, виды и классификация переводов. Отличие перевода от перемещения. Изменение существенных условий труда.
35. Классификация оснований прекращения трудового договора. Общие и дополнительные основания.
36. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
37. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя
38. Основания прекращения трудового договора, не предполагающие наличие чьей-либо инициативы в его расторжении, и иные основания, влекущие прекращение трудового договора
39. Порядок оформления увольнения и производства расчета. Выходное пособие.
40. Трудовая книжка и порядок ее оформления.
41. Режим рабочего времени и порядок его установления.
42. Работа сверх установленной продолжительность рабочего времени.
43. Понятие и виды времени отдыха. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни.
44. Понятие и виды отпусков.
45. Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков.
46. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
47. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования.
48. Государственные гарантии по оплате труда работников.
49. Тарифная система оплаты труда и ее роль на современном этапе.
50. Системы заработной платы.
51. Оплата за труд в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.
52. Гарантийные и компенсационные выплаты.
53. Понятие и общая характеристика дисциплины труда. Внутренний трудовой распорядок организации.
54. Меры поощрения за добросовестный труд и порядок их применения.
55. Понятие дисциплинарной ответственности и дисциплинарного проступка.
56. Виды дисциплинарных взысканий, порядок их наложения, обжалования и снятия.
57. Понятие и значение института охраны труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

58. Охрана труда женщин.
59. Охрана труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью.
60. Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового договора.
61. Материальная ответственность работодателя перед работником.
62. Понятие и виды материальной ответственности работника. Условия ее наступления.
63. Понятие и причины возникновения индивидуальных трудовых споров. Подведомственность их рассмотрения.
64. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам.
65. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
66. Понятие и порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
67. Понятие забастовки, порядок ее объявления и проведения.
68. Понятие и основные источники международно-правового регулирования труда

#### **IV. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

##### **5.1. Основная литература**

1. Чаннов, С. Е. Трудовое право : учебник для вузов / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 439 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11379-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/445187> (дата обращения 01.09.2020)
2. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник для вузов / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общей редакцией С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00340-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/431817> (дата обращения 01.09.2020)

##### **5.2. Дополнительная литература**

1. Защита трудовых прав : учебное пособие для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 141 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12468-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/447569> (дата обращения 01.09.2020)

## V. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№ пп	Ссылка на информационный ресурс	Наименование разработки в электронной форме	Доступность
1.	<a href="http://pravo.gov.ru/">http://pravo.gov.ru/</a>	<b>Официальный портал правовой информации России.</b> Интегрированный полнотекстовый банк правовой информации (эталонный банк данных правовой информации) "Законодательство России" является элементом государственной системы правовой информации, созданным в рамках реализации государственной политики в области правовой информатизации Российской Федерации.	Свободный доступ
2.	<a href="http://edu.ru/">http://edu.ru/</a>	<b>Российское образование: Федеральный портал.</b> Включает ссылки на порталы и сайты образовательных учреждений; государственные образовательные стандарты; нормативные документы; каталог экскурсий и обучающих программ.	Свободный доступ

## VI. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

1.	<a href="https://biblio-online.ru">https://biblio-online.ru</a>	Электронно-библиотечная система (ЭБС) Университетская библиотека онлайн	Регистрация через любой университетский компьютер. В дальнейшем предоставляется неограниченный индивидуальный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет
2.	<a href="http://www.garant.ru">www.garant.ru</a>	Информационно-правовой портал	Свободный доступ
3.	<a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a>	Российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования	Свободный доступ

4.	<a href="http://www.consultant.ru">www.consultant.ru</a>	Российская компьютерная справочно-правовая система	Свободный доступ
5.	<a href="http://biblio-online.ru">http://biblio-online.ru</a> <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a>	Образовательная платформа	Регистрация через любой университетский компьютер. В дальнейшем предоставляется неограниченный индивидуальный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет

## **VII. ЛИЦЕНЗИОННОЕ И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОЕ ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

При реализации учебной дисциплины применяется следующее лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

- Microsoft Windows;
- Microsoft Office;
- LibreOffice и др.

## **VIII. ОБОРУДОВАНИЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Учебные занятия проводятся в аудиториях, укомплектованных специализированной мебелью, в том числе стационарными или переносными техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Самостоятельная работа проводится в кабинетах, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.