

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«РОССИЙСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ  
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**«ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

**Направление подготовки: 40.03.01 «Юриспруденция»**

**Квалификация (степень) выпускника – бакалавр**

**Форма обучения — очная, очно-заочная**

**Москва – РГАИС – 2017**

**Разработчики:** Кулемина Л.Б., к.с.н., доцент, доцент кафедры «Авторского права, смежных прав и частноправовых дисциплин» Трудовое право. ФОС предназначен для студентов, обучающихся по направлению 40.03.01 «Юриспруденция». — М.: Российская государственная академия интеллектуальной собственности (РГАИС), кафедра «Авторского права, смежных прав и частноправовых дисциплин», 2017. — 71 с.

---

**Согласовано:**

ФОС обсужден и рекомендован на заседании кафедры «Авторского права, смежных прав и частноправовых дисциплин»

Заведующий кафедрой: Блинец И.А.

© ФГБОУ ВО РГАИС, 2017

© Кулемина Л.Б.

# 1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

*общекультурные компетенции (ОК):*

способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1);

способностью работать с информацией в глобальных компьютерных сетях (ОК-4);

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);

способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7).

*Общепрофессиональные компетенции (ОПК):*

в нормотворческой деятельности:

способностью соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (ОПК-1);

в правоприменительной деятельности:

способностью работать на благо общества и государства (ОПК-2);

способностью добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы этики юриста (ОПК-3);

способностью повышать уровень своей профессиональной компетентности (ОПК-6);

способностью владеть необходимыми навыками профессионального общения на иностранном языке (ОПК-7).

*Профессиональные компетенции (ПК):*

правоприменительная деятельность:

способностью осуществлять профессиональную деятельность на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры (ПК-2);

способностью принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации (ПК-4).

## 2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

В результате изучения дисциплины студенты должны:

### **Знать:**

- 1) нормы Трудового кодекса Российской Федерации и относящиеся к ним разъяснения, содержащиеся в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации; (ОПК-1)
- 2) другие законы и нормативные правовые акты, связанные с применением трудового законодательства; (ПК-4)

### **Уметь:**

- 1) толковать и применять законы и нормативные правовые акты; (ОПК-2)
- 2) юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства; (ОК-7)
- 3) принимать правовые решения и совершать иные юридические действия в точном соответствии с законом; (ОПК-2)

### **Владеть:**

- 1) терминологией и основными понятиями, используемыми в трудовом законодательстве; (ОПК-1)
- 2) методами анализа судебной практики; (ОК-7)
- 3) навыками осуществления профессиональной деятельности. (ОК-6)

### **Карта фонда оценочных средств текущей аттестации по дисциплине его содержание и структура**

№	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины	Контролируемые компетенции (или их части)
1	2	3
1.	Понятие, предмет, метод и система трудового права	ОК-1, ОК-4, ОПК-2, ОПК-7
2.	Принципы трудового права	ОК-1, ОК-4, ОПК-1, ПК-2
3.	Источники трудового права	ОК-4, ПК-2, ПК-4
4.	Трудовые правоотношения . Субъекты трудового права	ОК-7, ОПК-6, ОПК-7
5.	Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор и соглашение	ОК-1, ОК-6, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-6
6.	Правовое регулирование трудоустройства и занятости	ОК-4, ОК-7, ОПК-3, ОПК-7
7.	Трудовой договор	ОК-1, ОПК-7, ПК-2
8.	Правовое регулирование рабочего времени	ОК-6, ОПК-2, ОПК-7
9.	Правовое регулирование времени отдыха	ОК-4, ОПК-7, ПК-4
10.	Правовое регулирование оплаты труда	ОК-1, ОК-4, ОПК-2, ОПК-6
11.	Гарантии и компенсации	ОК-1, ОПК-1, ОПК-2
12.	Трудовая дисциплина	ОК-1, ОК-7
13.	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения	ОК-1, ОК-6, ОПК-6
14.	Охрана труда	ОК-1, ОПК-1, ОПК-7
15.	Правовое регулирование труда лиц,	ОПК-7, ПК-2

	совмещающих работу с обучением	
16.	Трудовые споры и порядок их разрешения	ОК-1, ОК-6, ПК-2
17.	Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде	ПК-2, ПК-4
18.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	ОК-4, ОК-7, ОПК-7
19.	Международно-правовое регулирование труда	ОК-1, ПК-2, ПК-4

### **3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

#### **3.1. Комплект тестовых заданий (материалов)**

##### **Тема 1. Трудовое право: понятие, предмет, метод**

###### **1.Трудовые отношения основаны: ОК-1, ОК-6**

- а) на договоре личного найма;
- б) на трудовом договоре
- в) на договоре подряда.

###### **2. В предмет трудового права входят: ОК-1, ОК-7**

- а) отношения члена профсоюза с выборным профсоюзным органом;
- б) отношения выборного профсоюзного органа и органами исполнительной власти;
- в) отношение работника по участию в управлении организацией.

###### **3. К числу отношений, непосредственно связанных с трудовыми, относятся: ОК-1, ОК-6**

- а)отношения работодателя и налоговых органов по уплате единого социального налога;
- б) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- в) отношения по обеспечению занятости населения.

###### **4. Контрольно-надзорные отношения за соблюдением трудового законодательства: ОК-1, ОК-7**

- а) выступают составной частью трудовых отношений;
- б) являются одновременно и трудовыми и административными отношениями;
- в) относятся к числу отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

###### **5. Индивидуальный труд на дачном участке: ОК-1, ОК-7**

- а) регулируется трудовым правом;
- б) регулируется гражданским правом;
- в) не регулируется какой-либо отраслью российского права.

###### **6. Методу российского трудового права присущи: ОК-6, ОК-7**

- а) только императивные способы правового регулирования;
- б) только диспозитивные способы правового регулирования;
- в) как императивные, так и диспозитивные способы правового регулирования.

**7. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если:** ОК-1, ОК-6

- а) об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполнительной власти в области обороны;
- б) в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей;
- в) они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда.

**8. Целями трудового права (законодательства) являются:** ОК-1, ОК-7

- а) установление минимальных гарантий трудовых прав граждан и создание условий для всеобщей занятости населения;
- б) согласование интересов работников и работодателей и обеспечение трудовых прав и свобод граждан;
- в) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

**9. Система трудового права – это:** ОК-6, ОК-7

- а) совокупность трудовправовых норм;
- б) совокупность нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- в) совокупность локальных правовых актов.

**10. В систему трудового права не входит:** ОК-1, ОК-7

- а) институт договора поручительства;
- б) институт ученического договора;
- в) институт трудового договора.

## **Тема 2. Принципы трудового права (ОК-1, ПК-2)**

**1. Принципы трудового права:** ОК-1, ПК-2

- а) выражают сущность норм трудового права, главные направления его развития и закрепляемый государством уровень гарантий, применительно к правам и обязанностям сторон трудовых правоотношений;
- б) содержат понятие предмета и метода трудового права. А также совокупность субъективных прав и обязанностей сторон трудовых правоотношений;

в) предназначены для облегчения понимания структуры трудового законодательства при изучении трудового права и проведении научных исследований в данной области.

**2. Определение принципов трудового права:** ОК-6, ПК-2

- а) приведено в ТК РФ;
- б) заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений;
- в) является доктринальным и сформулировано правовой наукой.

**3. Межотраслевые правовые принципы, связанные с трудом, закреплены в:** ОК-6, ПК-2

- а) ст. 37 и некоторых других статьях Конституции РФ;
- б) Конституции РФ и ГК РФ;
- в) федеральных законах «О минимальном размере оплаты труда» и «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

**4. Отраслевые принципы трудового права предусмотрены в:** ОК-7, ПК-2

- а) Конституции РФ;
- б) ТК РФ;
- в) Конституции РФ, ТК РФ. Иных федеральных законах и нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти, содержащих нормы трудового права.

**5. Содержание принципа свободы труда проявляется в:** ОК-1, ПК-4

- а) свободном выражении воли субъекта вступать в правоотношения в сфере труда, изменять и прекращать их;
- б) освобождении субъектов (людей) от труда по их желанию;
- в) полном запрещении государству привлекать граждан к общественному труду без их согласия.

**6. Принцип обеспечения прав работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах ТК РФ относит к:** ОК-7, ПК-4

- а) отраслевым принципам трудового права;
- б) принципам института социального партнерства;
- в) принципам института защиты трудовых прав работников.

**7. В качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений Конституция РФ и ТК РФ признают:** ОК-1, ПК-2

- а) запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда;
- б) запрещение применения труда несовершеннолетних граждан;
- в) запрещение применения ночного труда и работы в выходные дни.



### **Тема3. Источники трудового права (ОК-6, ОПК-1, ПК-4)**

**1. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они:** ОК-1, ОПК-1, ПК-4

а) применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ;

б) не применяются;

в) применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ.

**2. Порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных споров регулируется:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

а) федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащих нормы трудового права;

б) федеральными законами и законами субъектов Федерации;

в) федеральными законами и издаваемыми на их основе локальными нормативными актами.

**3. Органы государственной власти субъектов Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ:** ОК-6, ОПК-1, ОПК-7

а) вправе принимать законы и иные нормативные правовые акты;

б) вправе принимать законы и иные нормативные правовые акты, если на это содержится указание к ТК РФ;

в) вправе принимать законы и иные нормативные правовые акты с разрешения соответствующих федеральных органов законодательной и исполнительной власти.

**4. В случае принятия федерального закона или иного нормативного акта РФ по вопросу, ранее урегулированному нормативным актом субъекта Федерации, закон или иной нормативный правовой акт субъекта Федерации:** ОК-7, ПК-2, ПК-4

а) немедленно признается утратившим силу;

б) приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом РФ;

в) действует до признания его недействительным и не подлежащим применению решением соответствующего суда.

**5. Локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции имеют право принимать:** ОК-7, ОПК-1, ОПК-2

а) все без исключения работодатели;

б) только работодатели – организации;

в) все работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

**6. Работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников:** ОК-7, ОПК-1, ОПК-2

а) в случаях. Предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями при наличии такого представительного органа;

б) во всех случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

в) в случаях принятия любых нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые права и свободы работников.

**7. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является:** ОК-7, ОПК-2, ПК-2

а) нормативно-договорным актом;

б) локальным нормативным актом;

в) актом органа местного самоуправления.

**8. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем ТК РФ, то:** ОК-7, ОПК-1, ОПК-2

а) применяются правила международного договора;

б) правила международного договора применяются в части, не противоречащей ТК РФ;

в) правила международного договора не применяются.

**9. На государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права:** ОК-6, ОПК-1, ОПК-7

а) не распространяется;

б) распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Федерации и государственной гражданской службе и муниципальной службе;

в) распространяется в случаях. Указанных в правовых актах Президента РФ и высших должностных лиц субъектов.

**10. Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, на отношения, возникшие до введения его в действие:** ОК-7, ОПК-1, ПК-2

а) распространяется лишь в случаях, предусмотренных этим актом;

б) не распространяется;

в) распространяется в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

**11. Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи со вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права. Коллективного договора, соглашения:** ОК-7, ОПК-1, ПК-2

а) в случае, если указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным актом;

б) в любом случае, если указанные акты регулируют аналогичные трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;

в) в случае, если локальный нормативный акт будет признан недействительным и не подлежащим применению соответствующим судебным органом.

**12. Нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и действовавшие на территории РФ до принятия ТК РФ:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

а) продолжают действовать постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ;

б) продолжают действовать в полном объеме до официального признания их утратившими силу;

в) не действуют.

#### **Тема 4. Субъекты трудового права (ПК-2, ПК-4)**

**1. Субъекты трудового права могут подразделяться на:** ПК-2, ПК-4

а) основные и вспомогательные;

б) частные и публичные;

в) централизованные и локальные.

**2. Трудовой статус субъекта включает:** ОПК-2, ПК-4

а) трудовую правоспособность, трудовую дееспособность, юридические гарантии;

б) трудовую правосубъектность, статутные права и обязанности, юридические гарантии, ответственность за нарушение трудовых обязанностей;

в) трудовую правдееспособность, трудовую деликтоспособность, статутные права и обязанности.

**3. Работником – стороной трудового договора может быть:** ОПК-1, ОПК-2

а) физическое лицо, достигшее 15-летнего возраста, либо получившее основное общее образование (отчисленное из учебного заведения общего образования) в возрасте 14 лет, либо получившее согласие обоих родителей на заключение трудового договора в более раннем возрасте;

б) любое физическое лицо, фактически допущенное к работе;

в) физическое лицо, достигшее 16-летнего возраста, либо получившее основное общее образование (отчисленное из учебного заведения общего образования) в возрасте 15 лет, либо получившее согласие одного из родителей на заключение трудового договора в более раннем возрасте.

**4. Укажите, какое из приведенных ниже утверждений верно:** ОПК-1, ПК-2

а) иностранцы и лица без гражданства имеют те же трудовые права и обязанности, как и российские граждане;

б) иностранцы и лица без гражданства в сфере труда обладают правами и обязанностями, установленными федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»;

в) иностранцам и лицам без гражданства предоставляются такие же права и они несут такие же обязанности, что и российские граждане, за изъятиями, установленными в законодательстве.

**5. Ограничение трудовой правосубъектности физического лица вследствие дисквалификации предусмотрено:** ПК-2, ПК-4

а) ТК РФ

б) УК РФ

в) КоАП РФ

**6. Основные права работника определены:** ОПК-1, ПК-2

а) ТК РФ

б) Указом Президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;

в) федеральными законами и локальными нормативными актами.

**7. За неисполнение (ненадлежащее исполнение) трудовых обязанностей работники несут регулируемую нормами трудового права ответственность:** ОПК-1, ПК-2

а) дисциплинарную и имущественную;

б) материальную и административную;

в) дисциплинарную и материальную.

**8. Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица:** ПК-2, ПК-4

а) достигшие возраста 21 года;

б) достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме;

в) достигшие 16-летнего возраста, а также лица, вступившие в брак ранее указанного возраста, -со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

**9. При реорганизации юридического лица: ОПК-1, ОПК-7**

- а) оно прекращает выступать в качестве субъекта трудового права;
- б) его обязанности и права переходят к другому юридическому лицу в порядке правопреемства;
- в) его обязанности и права переходят к территориальному органу Федеральной службы по труду и занятости.

**10. Укажите, к какой категории вспомогательных коллективных субъектов трудового права относятся коллективы работников: ПК-2, ПК-4**

- а) организации;
- б) общественные объединения;
- в) социальные общности.

**Тема 5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений (ОК-1, ОК-6, ПК-2)**

**1. Целями создания и деятельности профсоюзов являются: ОК-1, ОК-6, ПК-2**

- а) обеспечение участия работников в управлении организациями и защита их интересов;
- б) представительство и защита социально-трудовых прав и интересов работников;
- в) представительство интересов работников в отношениях с работодателями и государством

**2. Лицо, осуществляющее трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов: ОК-1, ОК-6, ПК-2**

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

**3. Первичная профсоюзная организация – это: ОК-1, ОК-6, ПК-2**

- а) профсоюзный орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или специальным положением;
- б) добровольное объединение членов профсоюза – работников одной отрасли деятельности;
- в) добровольное объединение членов профсоюза, работающих как правило, в одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании соответствующего положения.

#### **4. Профсоюзы в своей деятельности: ОК-1, ОК-6, ПК-2**

- а) зависимы только от политических партий и общественных объединений, на базе которых они созданы;
- б) независимы от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей (их объединений), политических партий и других общественных объединений;
- в) независимы ни от кого, кроме органа, осуществившего их государственную регистрацию.

#### **5. Права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти и местного самоуправления, работодателями (их объединениями), другими общественными объединениями и гарантии их деятельности определяются: ОК-1, ОК-6, ПК-2**

- а) Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законам, а также законами субъектов Федерации;
- б) Федеральными законом «Об общественных объединениях», другими федеральными законами и локальными нормативными актами;
- в) Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами субъектов Федерации, соглашениями и коллективными договорами.

#### **6. Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений: ОК-1, ОК-6, ПК-2**

- а) общероссийских профсоюзов и межрегиональных профсоюзов;
- б) общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций);
- в) общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов и территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов.

#### **7. Профсоюзные представители вправе посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов: ОК-1, ОК-6, ПК-2**

- а) беспрепятственно;
- б) с разрешения представителей работодателя;
- в) по согласованию с органами федеральной инспекции труда.

#### **8. Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений, органов государственной власти и местного самоуправления информацию: ОК-1, ОК-6, ПК-2**

- а) по экономическим и социальным вопросам;
- б) по юридическим вопросам;
- в) по социально-трудовым вопросам.

**9. В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры: ОК-1, ОК-6, ПК-2**

- а) только по просьбе и уполномочию членов профсоюза;
- б) по просьбе членов профсоюза, других работников и по собственной инициативе;
- в) по просьбе любых работников и с разрешения вышестоящего профсоюзного органа.

**10. Работодатель предоставляет профсоюзам, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи: ОК-1, ОК-6, ПК-2**

- а) в соответствии с законодательством субъектов Федерации;
- б) в соответствии с нормативными правовыми актами федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- в) в соответствии с коллективным договором, соглашением.

**11. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию: ОК-1, ОК-6, ПК-2**

- а) только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;
- б) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;
- в) только с согласия органа федеральной инспекции труда.

**12. За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с: ОК-1, ОК-6, ПК-2**

- а) федеральными законами и законодательством субъектов Федерации;
- б) законодательством субъектов Федерации и локальными нормативными актами;
- в) локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями.

**Тема 6. Трудовые и связанные с ними отношения (ОК-1, ОК-7, ОПК-1, ПК-4)**

**1. Основанием возникновения трудового правоотношения является:** ОК-1, ОК-7, ПК-2, ПК-4

- а) заключение трудового договора;
- б) заключение трудового договора или фактическое допущение к работе;
- в) заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора.

**2. Юридическим содержание трудового правоотношения является:** ОК-1, ОК-6, ОПК-1, ПК-2

- а) определенное сочетание взаимосвязанных субъективных прав и обязанностей сторон трудового отношения;
- б) фактическое поведение, действия сторон трудового отношения;
- в) комплекс прав сторон трудового отношения и результатов их деятельности.

**3. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать:** ОК-1, ОК-7, ОПК-2, ПК-4

- а) физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации);
- б) юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами;
- в) физическое лицо либо юридическое лицо (организация), или иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**4. Трудовые отношения в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают если перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности определены:** ОК-1, ОК-7, ПК-2, ПК-4

- а) локальным нормативным актом;
- б) трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации;
- в) федеральным законом, указом Президента РФ и законом субъекта Федерации.

**5. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, отличаются от собственно трудовых:** ОК-1, ОК-7, ПК-2, ПК-4

- а) обстоятельствами, с которыми связываются изменения, возникновение или прекращение правоотношений (юридическими фактами);
- б) содержанием правоотношений;



в) как обстоятельствами, с которыми связываются изменения, возникновение или прекращение правоотношений (юридическими фактами), так и содержанием правоотношений и его субъектами.

**6. Правоотношения по трудоустройству:** ОК-1, ОК-7, ОПК-1, ПК-4

- а) предшествуют трудовым правоотношениям;
- б) сопутствуют трудовым правоотношениям;
- в) вытекают из трудовых правоотношений.

**7. Основной правовой акт, принимаемый субъектами организационно-управленческих правоотношений, — это:** ОК-6, ОК-7, ОПК-1, ПК-2

- а) соглашение о разделе имущества организации, индивидуального предпринимателя;
- б) приказ о назначении председателя комиссии по трудовым спорам;
- в) правила внутреннего трудового распорядка.

**Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда (ОК-1, ПК-4)**

**1. Социальное партнерство в сфере труда – это:** ОК-6, ОПК-2

- а) совокупность норм права, направленных на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- б) система взаимоотношений между работниками, работодателями (их представителями), органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- в) система взаимоотношений, направленная на согласование интересов работодателей и профсоюзов.

**2. Сторонами социального партнерства являются:** ОК-6, ПК-2

- а) работники и работодатели в лице уполномоченных представителей;
- б) работодатели и профессиональные союзы;
- в) работники и уполномоченные государственные органы.

**3. Органы государственной власти и органы местного самоуправления:** ОК-1, ПК-2

- а) в обязательном порядке являются стороной социального партнерства;
- б) могут являться стороной социального партнерства, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
- в) могут являться стороной социального партнерства по просьбе представителей работников и работодателей.

**4. Основные принципы социального партнерства закреплены в:** ОК-1, ПК-4

- а) Конституции РФ;
- б) ТК РФ;
- в) Конституции РФ и иных федеральных законах.

**5. При наличии у работодателя первичной профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники:** ОК-1, ПК-2

- а) обязаны избрать специально уполномоченного представителя;
- б) могут поручить представление своих интересов органу федеральной инспекции труда;
- в) могут поручить представление своих интересов имеющейся профсоюзной организации либо иному представителю.

**6. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений образуются на:** ОК-7, ПК-4

- а) федеральном, региональном, территориальном, отраслевом (межотраслевом) уровнях;
- б) федеральном и региональном уровнях;
- в) федеральном, региональном, отраслевом и локальном уровнях.

**7. Ведение коллективных переговоров осуществляют:** ОК-1, ОПК-2

- а) представители работников и работодателей;
- б) работники и профсоюзные органы;
- в) представители работодателей и профсоюзные органы.

**8. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются:** ОК-6, ПК-5

- а) федеральным законом;
- б) локальным правовым актом;
- в) представителями сторон, участвующих в переговорах.

**9. При заключении коллективного договора его стороны:** ОК-1, ПК-2

- а) могут включить в договор обязательства по всем вопросам, перечисленным в ст. 41 ТК РФ, или часть указанных обязательств по своему усмотрению;
- б) обязаны включить в договор обязательства по всем вопросам, предусмотренным в ст. 41 ТК РФ;
- в) не могут включать в договор иные обязательства, кроме предусмотренных ст. 41 ТК РФ и иными федеральными законами.

**10. В случае недостижения согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала переговоров стороны должны:** ОК-7, ОПК-1

- а) подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий;
- б) отложить заключение коллективного договора на два месяца и вновь начать коллективные переговоры;
- в) продолжить коллективные переговоры еще в течение месяца и затем заключить коллективный договор в обязательном порядке.

**11. Стороны, заключившие договор. После окончания срока его действия:** ОК-1, ПК-2

- а) вправе продлить действие договора на срок не более одного года;
- б) вправе продлить действие договора на срок не более трех лет;
- в) не вправе продлевать договор. А должны приступить к переговорам с целью заключения нового коллективного договора.

**12. Видами соглашений являются:** ОК-6, ПК-2

- а) генеральное, региональное, основное, дополнительное и иные;
- б) генеральное, отраслевое (межотраслевое), специальное и иные;
- в) генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные.

**13. Содержание и структура соглашения определяются:** ОК-1, ПК-4

- а) по договоренности между представителями сторон;
- б) ТК РФ;
- в) сторонами по согласованию с органом государственной власти (местного самоуправления) по труду и специальной защите.

**14. Срок действия соглашения не может превышать:** ОК-6, ОПК-2

- а) одного года;
- б) трех лет;
- в) пяти лет.

**15. При выявлении в процессе регистрации соответствующим органом по труду условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, указанный орган:** ОК-1, ПК-2

- а) сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда;
- б) отменяет коллективный договор, соглашение и уведомляет об этом представителей сторон и государственную инспекцию труда;
- в) обращается в соответствующий суд с заявлением о признании коллективного договора, соглашения (их отдельных положений) недействительными и не подлежащими применению.

**Тема 8. Правовое регулирование занятости** (ОК-1, ПК-2, ПК-4)

**1. Занятость — это:** ОК-1, ПК-2, ОПК-6

а) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход);

б) любая деятельность граждан, не запрещенная законодательством РФ и приносящая им доход (заработок);

в) деятельность граждан, связанная с исполнением обязанностей по трудовому договору, не запрещенная законодательством РФ.

**2. Считаются занятыми лица, проходящие курс обучения в образовательных учреждениях общего, начального, среднего и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях:** ОК-6, ПК-2, ПК-4

а) по очной и очно-заочной (вечерней) формам;

б) только по очной форме;

в) по любой форме.

**3. Порядок регистрации безработных граждан определяется:** ОК-7, ПК-2, ПК-4

а) федеральным законом;

б) Федеральной службой по труду и занятости;

в) Правительством РФ.

**4. Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности:** ОК-7, ПК-2, ПК-4

а) органами службы занятости;

б) органами местного самоуправления;

в) законодательными органами власти субъектов Федерации.

**5. Квота для приема на работу устанавливается для:** ОК-7, ПК-2, ПК-4

а) лиц, освобожденных из мест лишения свободы;

б) инвалидов;

в) жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы.

**6. Учреждения службы занятости оказывают услуги гражданам по поиску подходящей работы:** ОК-7, ПК-2, ПК-4

а) бесплатно, с последующим возмещением понесенных расходов за счет работодателя;

б) по установленным расценкам, но не выше минимального размера оплаты труда;

в) бесплатно за счет средств бюджета.

**7. Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии:** ОК-7, ПК-2, ПК-4

- а) предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме выборного профсоюзного органа;
- б) предварительного (не менее чем за два месяца) уведомления в письменной форме органа местного самоуправления;
- в) предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме федеральной инспекции труда.

**8. Общественные работы организуются:** ОК-1, ПК-2, ПК-4

- а) органами местного самоуправления;
- б) органами исполнительной власти субъектов Федерации;
- в) государственной службой занятости.

**9. Если гражданином утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности), то:** ОК-7, ОПК-1, ПК-2

- а) орган службы занятости назначает ему пособие по безработице в повышенном размере для оплаты переобучения;
- б) гражданин может быть направлен органом службы занятости на профессиональную переподготовку;
- в) орган службы занятости оформляет ему досрочную пенсию или инвалидность.

**10. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы занятости:** ОК-6, ПК-2, ПК-4

- а) работодатель имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему;
- б) работодатель обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке;
- в) работодатель должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока.

**Тема 9. Трудовой договор: понятие, стороны, содержание** (ОК-1, ПК-5)

**1. Сторонами трудового договора являются:** ОК-6, ПК-4

- а) гражданин и организация;
- б) работник и наниматель;
- в) работник и работодатель.

**2. Условия трудового договора подразделяются ТК РФ на:** ОК-6, ПК-2

- а) существенные и несущественные;
- б) обязательные и дополнительные;
- в) основные и необязательные.

**3. Место и дата заключения трудового договора относятся к:** ОК-6, ПК-4

- а) сведениям, включаемым в трудовой договор;
- б) дополнительным условиям трудового договора;
- в) производным условиям трудового договора.

**4. Максимальный срок, на который может быть заключен срочный трудовой договор, составляет:** ОК-6, ПК-2

- а) один год;
- б) три года;
- в) пять лет.

**5. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обучающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается:** ОК-6, ПК-4

- а) в обязательном порядке;
- б) по соглашению сторон договора;
- в) только по инициативе работника.

**6. Трудовой договор оформляется:** ОК-6, ПК-4

- а) в письменной форме в двух экземплярах;
- б) путем написания работником заявления о приеме на работу и визирования его работодателем;
- в) в письменной форме в единственном экземпляре с выдачей копии работнику.

**7. Трудовой договор вступает в силу:** ОК-6, ПК-4

- а) со дня подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя);
- б) с момента издания приказа (распоряжения) работодателя на основании заключенного трудового договора;
- в) немедленно, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами РФ или трудовым договором.

**8. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе:** ОК-6, ПК-2

- а) расторгнуть трудовой договор по ст.81 ТК РФ;
- б) расторгнуть трудовой договор в судебном порядке;
- в) аннулировать трудовой договор.

**9. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя:** ОК-6, ПК-2

- а) в течение двух недель со дня увольнения с прежнего места работы;
- б) в течение одного месяца со дня увольнения работника с прежнего места работы;
- в) в течение двух месяцев со дня выдачи приглашения работодателем.

**10. При заключении трудового договора по общему правилу нельзя требовать:** ОК-6, ПК-4

- а) паспорт;
- б) характеристику с предыдущего места работы (учебы);
- в) трудовую книжку.

**11. В трудовую книжку заносятся сведения:** ОК-6, ПК-2

а) о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, увольнении, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе;

б) о работнике, выполняемой им работе, переводах, основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины;

в) о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и увольнении работника.

**12. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме:** ОК-6, ПК-4

в) не позднее пяти рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

б) не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

в) не позднее трех календарных дней со дня фактического допущения к работе.

**13. Испытание при приеме на работу не устанавливается:** ОК-6, ПК-4

а) лицам пенсионного возраста;

б) женщинам, имеющим детей в возрасте трех лет;

в) лицам, не достигшим возраста 18 лет.

**14. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью:** ОК-6, ПК-4

а) не менее одного месяца, для руководящих должностей — не более трех месяцев;

б) два месяца, для руководящих должностей — не более четырех месяцев;

в) не более трех месяцев, для руководящих должностей — не более шести месяцев.

**Тема 10. Изменение трудового договора (ОК-1, ПК-4)**

**1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора:** ОК-1, ПК-4

а) не допускается;

б) допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

в) допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ.

**2. Не является обязательным признаком перевода работника на другую работу:** ОК-1, ПК-4

а) изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если оно было указано в трудовом договоре);

б) изменение трудовой функции работника;

в) направление на работу по той же должности, специальности, квалификации к другому работодателю.

**3. Перемещение работника на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора:** ОК-1, ПК-4

а) не требует согласия работника;

б) требует согласия работника;

в) требует согласия работника и выборного профсоюзного органа, если работник перемещается на срок более одного месяца.

**4. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации:** ОК-1, ПК-4

а) возможен без согласия работника;

б) возможен только с согласия работника;

в) невозможен.

**5. По соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя по общему правилу на срок:** ОК-1, ПК-4

а) до одного месяца;

б) до трех месяцев;

в) до одного года.

**6. Работодатель по соглашению сторон может перевести работника на другую работу для замещения отсутствующего работника:** ОК-1, ПК-4

а) на срок до одного года;

б) на один месяц в течение календарного года;

в) до выхода отсутствующего работника на работу.

**7. В случае чрезвычайных обстоятельств (природных катастроф, производственных аварий и т. п.) для устранения их последствий работник может быть переведен на обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя:** ОК-1, ПК-4

а) только с письменного согласия работника на срок до трех месяцев;

б) без его согласия на срок до одного месяца;

в) без его согласия на срок до одного месяца, за исключением перевода на работу, требующую более низкой квалификации,



**8. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан:** ОК-1, ПК-4

а) на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

б) на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы;

в) расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п.8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**9. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя за исключением:** ОК-1, ПК-4

а) изменения структурного подразделения, в котором трудится работник;

б) изменения определенных сторонами условий оплаты труда работника;

в) изменения трудовой функции работника.

**10. Работодатель обязан предупредить работников об изменении условий труда по причинам организационного или технологического характера:** ОК-1, ПК-4

а) за две недели;

б) за один месяц;

в) за два месяца.

**11. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор при смене собственника имущества организации:** ОК-1, ПК-4

а) с любыми работниками;

б) с работниками, проработавшими в данной организации менее одного года;

в) с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером.

**12. Работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, работодатель должен:** ОК-1, ПК-4

а) уволить;

б) отстранить от работы;

в) доставить на медосмотр в принудительном порядке.

**13. В случае приостановления действие на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет и собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний:** ОК-1, ПК-4

- а) может уволить работника в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ;
- б) может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы;
- в) обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы.

**14. Труд работника, временно переведенного на другую работу в связи с чрезвычайными обстоятельствами и по производственной необходимости, должен оплачиваться по:** ОК-1, ПК-4

- а) фактически выполненной работе;
- б) фактически выполненной работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;
- в) двойным расценкам выполняемой работы.

### **Тема 11. Прекращение трудового договора (ОК-1,ОПК-1, ПК-2)**

**1. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) относится:** ОК-1,ОПК-1, ПК-2

- а) к общим основаниям расторжения трудового договора;
- б) к случаям расторжения трудового договора по инициативе работника;
- в) к случаям расторжения трудового договора по инициативе работника.

**2. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию:** ОК-1,ОПК-1, ПК-2

- а) за 10 дней;
- б) за две недели;
- в) за один месяц.

**3.Если по истечении срока предупреждения работником об увольнении по собственному желанию трудовой договор с ним не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении:** ОК-1,ОПК-1, ПК-2

- а) действие трудового договора прекращается, но работодатель обязан заключить с работником новый трудовой договор;
- б) трудовой договор считается продленным на один год;
- в) действие трудового договора продолжается.

**4. Предупреждать работника о расторжении срочного трудового договора с ним по истечении срока его действия работодатель:** ОК-1,ОПК-1, ПК-2

а) не должен;  
б) должен в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения;

в) должен в устной форме не менее чем за две недели до увольнения.

**5. Под прогулом в ТК РФ понимается:** ОК-1,ОПК-1, ПК-2

а) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов в течение рабочего дня;

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

в) отсутствие в месте расположения работодателя в течение четырех часов в течение рабочего дня.

**6. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей — за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения:** ОК-1,ОПК-1, ПК-2

а) только на своем рабочем месте;

б) на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя;

в) на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию.

**7. За совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением работы, могут быть уволены:** ОК-1,ОПК-1, ПК-2

а) руководители организаций, их заместители и главные бухгалтеры;

б) медицинские работники;

в) работники, выполняющие воспитательные функции;

**8. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем):** ОК-1,ОПК-1, ПК-2

а) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

б) в период его временной нетрудоспособности и в период переподготовки (повышения квалификации) по направлению работодателя с отрывом от производства;

в) только в период его пребывания в отпуске,

**9. При увольнении работника требуется учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации: ОК-1,ОПК-1, ПК-2**

- а) в случае прогула;
- б) в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- в) в случае разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением, им трудовых обязанностей.

**10. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов: ОК-1,ОПК-1, ПК-2**

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

**11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют: ОК-1,ОПК-1, ПК-2**

- а) работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- б) одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев;
- в) работники в возрасте до 18 лет.

**12. При призыве работника на военную службу или направлении его на альтернативную гражданскую службу трудовой договор с ним прекращается: ОК-1,ОПК-1, ПК-2**

- а) по инициативе работодателя;
- б) по собственному желанию работника;
- в) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

**13. Прекращение допуска работника к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска, относится к обстоятельствам прекращения трудового договора: ОК-1,ОПК-1, ПК-2**

- а) по инициативе работодателя;
- б) не зависящим от воли сторон;
- в) связанным с нарушением установленных федеральным законом правил заключения трудового договора.

**14. Прекращение трудового договора вследствие дисквалификации или иного административного наказания, исключающего возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, допускается: ОК-1,ОПК-1, ПК-2**

- а) если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

б) если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу и только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации;

в) по указанию федеральной инспекции труда и с письменного согласия работника.

**15. В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись: ОК-1, ОПК-1, ПК-2**

а) составляется соответствующий акт, прилагаемый к приказу (распоряжению);

б) копия приказа (распоряжения) направляется работнику по почте;

в) на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

## **Тема 12. Защита персональных данных работника (ОК-1, ОК-6)**

**1. Персональными данными работника является информация:** ОК-1, ОК-6

а) необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника;

б) представленная работником работодателю при заключения или исполнении трудового договора;

в) необходимая работодателю в целях обеспечения условий труда работников, предусмотренных трудовым законодательством.

**2. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения:** ОК-1, ОК-6

а) соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, защиты государственной и иной охраняемой законом тайны;

б) соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, а также личной безопасности работников и безопасности производства;

в) соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

**3. Персональные данные о работнике работодатель может получать:** ОК-1, ОК-6

а) только у самого работника;

б) у самого работника и третьих лиц с письменного согласия работника;

в) у самого работника, а также у органов государственной власти и органов местного самоуправления без его согласия.

**4. Работодатель не вправе получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев:** ОК-1, ОК-6

- а) когда это требуется для обеспечения безопасности работника и только с его согласия;
- б) предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;
- в) предусмотренных коллективным договором, и только с согласия работника.

**5. Порядок хранения и использования персональных данных работника устанавливается:** ОК-1, ОК-6

- а) федеральным законом;
- б) коллективным договором или иным локальным правовым актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа;
- в) работодателем с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов.

**6. Работодатель:** ОК-1, ОК-6

- а) не вправе никому сообщать персональные данные о работнике, поскольку эта информация является конфиденциальной;
- б) может сообщать персональные данные о работнике только по запросам соответствующих государственных органов, а также тогда, когда такое сообщение необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника;
- в) может сообщать персональные данные о работнике третьей стороне с письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом.

**7. Работодатель имеет право запрашивать сведения о состоянии здоровья работника, если:** ОК-1, ОК-6

- а) сведения относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;
- б) это необходимо для решения вопроса о допуске работника к государственной тайне;
- в) эти сведения требуются для исполнения запроса компетентного государственного органа.

**8. Работники в целях обеспечения защиты персональных данных имеют право:** ОК-1, ОК-6

- а) на полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

б) на получение информации путем получения соответствующих выписок за дополнительную плату, которая не может быть более стоимости их изготовления;

в) на получение информации об их персональных данных на условиях, установленных локальным правовым актом.

### **Тема 13. Рабочее время и режим труда (ОК-6, ОК-7)**

**1. Нормальная продолжительность рабочего времени в соответствии с ТК РФ не может превышать: ОК-6, ОК-7**

- а) 41 час в неделю;
- б) 40 часов в неделю;
- в) 36 часов в неделю.

**2. Для работников в возрасте до 16 лет продолжительность рабочего времени в неделю составляет: ОК-6, ОК-7**

- а) 36 часов;
- б) 30 часов;
- в) 24 часа.

**3. В рабочее время включается: ОК-6, ОК-7**

- а) перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет;
- б) перерыв для отдыха и питания;
- в) междусменный перерыв.

**4. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по требованию работников: ОК-6, ОК-7**

- а) работающих во вредных условиях труда;
- б) осуществляющих уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;
- в) пенсионного возраста.

**5. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) при 36-часовой рабочей неделе не может превышать: ОК-6, ОК-7**

- а) 6 часов;
- б) 7 часов;
- в) 8 часов.

**6. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать: ОК-6, ОК-7**

- а) 4 часов;
- б) 5 часов;

в) 7 часов.

**7. Ночное время продолжается:** ОК-6, ОК-7

а) с 23.00 до 6 часов;

б) с 22.00 до 5 часов;

в) с 22.00 до 6 часов.

**8. К работе в ночное время не допускаются, даже с их согласия:** ОК-6, ОК-7

а) беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений;

б) беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; лица, осуществляющие уход за больными членами семьи по медицинским показаниям;

в) беременные женщины; работники в возрасте до 18 лет; лица, работающие во вредных условиях труда.

**9. Для привлечения работника к сверхурочным работам для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, требуется:** ОК-6, ОК-7

а) письменное согласие работника;

б) письменное согласие работника и согласие органа федеральной инспекции труда;

в) положительное мнение выборного профсоюзного органа и письменное согласие работника.

**10. Законом установлена максимальная продолжительность сверхурочных работ в год в размере:** ОК-6, ОК-7

а) 100 часов;

б) 120 часов;

в) 180 часов.

**11. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается:** ОК-6, ОК-7

а) постановлением Правительства РФ;

б) коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом;

в) приказом (распоряжением) работодателя или соглашением.

**12. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом:** ОК-6, ОК-7

а) Правительством РФ;

б) Минздравсоцразвития России;

в) Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.



**13. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются: ОК-6, ОК-7**

- а) коллективным договором;
- б) локальным правовым актом;
- в) по соглашению сторон.

**14. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за: ОК-6, ОК-7**

- а) две недели до введения их в действие;
- б) один месяц до введения их в действие;
- в) два месяца до введения их в действие.

**15. Порядок введения суммированного рабочего времени устанавливается: ОК-6, ОК-7**

- а) трудовым договором;
- б) коллективным договором;
- в) правилами внутреннего трудового распорядка.

#### **Тема 14. Время отдыха и его виды (ОК-1, ОПК-1, ПК-4)**

**1. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя: ОК-1, ОПК-1, ПК-4**

- а) да;
- б) нет;
- в) да, но с разрешения работодателя (его представителя).

**2. Специальные перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, включаются в рабочее время: ОК-1, ОПК-1, ПК-4**

- а) да;
- б) нет;
- в) да, когда это предусмотрено коллективным договором.

**3. Минимальная продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, установленная законом, составляет: ОК-1, ОПК-1, ПК-4**

- а) 40 часов;
- б) 42 часа;
- в) 48 часов.

**4. У работодателей, приостановка работы у которых выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников: ОК-1, ОПК-1, ПК-4**

- а) по усмотрению работодателя (его представителя);
- б) в соответствии с коллективным договором;

в) согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

**5. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней:** ОК-1, ОПК-1, ПК-4

а) работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя;

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

в) работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску

**6. Для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества работник может быть привлечен к работе в выходной или нерабочий праздничный день:** ОК-1, ОПК-1, ПК-4

а) без его согласия;

б) без его согласия, но с учетом мнения выборного , органа первичной профсоюзной организации;

в) только с его письменного согласия.

**7. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника, установленная ТК РФ, составляет:** ОК-1, ОПК-1, ПК-4

а) 32 календарных дня;

б) 28 календарных дней;

в) 24 рабочих дня.

**8. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом:** ОК-1, ПК-1, ПК-5

а) Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

б) Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений профсоюзов;

в) Минздравсоцразвития России.

**9. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью не менее:** ОК-1, ОПК-1, ПК-4

а) 12 календарных дней;

б) 6 календарных дней;

в) трех календарных дней.

**10. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время:** ОК-1, ОПК-1, ПК-4

а) вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении работе;

б) болезни работника;  
в) отпуска по уходу за ребенком до достижения установленного законом возраста.

**11. Право на использование основного отпуска за первый год работы возникает по истечении:** ОК-1, ОПК-1, ПК-4

- а) шести месяцев работы у данного работодателя;
- б) 11 месяцев работы у данного работодателя;
- в) одного года работы у данного работодателя.

**12. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за:** ОК-1, ОПК-1, ПК-4

- а) один месяц до его начала;
- б) две недели до его начала;
- в) три дня до его начала.

**13. При разделении на части по соглашению между работником и работодателем ежегодного оплачиваемого отпуска хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее:** ОК-1, ОПК-1, ПК-4

- а) семи календарных дней;
- б) 14 календарных дней;
- в) 15 календарных дней.

**14. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая:** ОК-1, ОПК-1, ПК-4

- а) 14 календарных дней;
- б) 21 календарный день;
- в) 28 календарных дней.

**15. Отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти родственников предоставляются сроком до:** ОК-1, ОПК-1, ПК-4

- а) трех календарных дней;
- б) пяти календарных дней;
- в) семи календарных дней.

## **Тема 15. Оплата и нормирование труда (ПК-2, ПК-5)**

**1. Устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, - это:** ОК-1, ОПК-1, ПК-4

- а) тарифная ставка;
- б) минимальная заработная плата;
- в) базовый оклад.

**2. Из причитающейся работнику заработной платы работодатель обязан выплатить не менее 80%:** ОК-1, ОПК-1, ПК-4

а) в денежной форме (в рублях), а в иностранных организациях, зарегистрированных на территории РФ, — в рублях или валюте соответствующего государства;

б) в денежной форме (в рублях);

в) в рублях или ценных бумагах организации, если это предусмотрено коллективным договором.

**3. Максимальный размер заработной платы работника:** ПК-2, ПК-4

а) не ограничивается;

б) ежегодно устанавливается законом о федеральном бюджете;

в) может быть ограничен коллективным договором в зависимости от финансово-экономического положения работодателя.

**4. Минимальный размер оплаты труда устанавливается:** ПК-2, ПК-4

а) постановлением Правительства РФ;

б) указом Президента РФ;

в) федеральным законом.

**5. Индексация заработной платы производится работодателями (за исключением организаций, финансируемых из бюджетов) в порядке, установленном:** ПК-2, ПК-4

а) федеральными законами и постановлениями Правительства РФ;

б) коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;

в) рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**6. Единые рекомендации по установлению систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов, ежегодно разрабатываются:** ПК-2, ПК-4

а) Правительством РФ;

б) Минздравсоцразвития России;

в) Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

**7. Форма расчетного листка:** ПК-2, ПК-4

а) утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

б) устанавливается Минздравсоцразвития России;

в) является приложением к коллективному договору.

**8. Периодичность выплаты заработной платы составляет:** ПК-2, ПК-4

а) не реже одного раза в месяц;

б) один раз в неделю;

в) не реже чем каждые полмесяца.

**9. Если заработная плата была излишне выплачена работнику вследствие счетной ошибки, то она:** ПК-2, ПК-4

а) не быть с него взыскана ни при каких обстоятельствах;

б) может быть взыскана по заявлению работодателя на основании решения федеральной инспекции труда;

в) может быть взыскана работодателем в бесспорном порядке..

**10. Размер удержаний из заработной платы работника в любых случаях не может превышать:** ПК-2, ПК-4

а) 20%;

б) 50%;

в) 70%.

**11. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние:** ПК-2, ПК-4

а) 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4;

б) шесть календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 6 и на 29,5;

в) три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы и на 3 на 29,6.

**12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на:** ПК-2, ПК-4

а) весь период до выплаты задержанной суммы, но обязан при этом присутствовать на рабочем месте;

б) весь период до выплаты задержанной суммы и отсутствовать в этот период на рабочем месте;

в) срок до 15 дней и отсутствовать в этот период на рабочем месте.

**13. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников могут устанавливаться:** ПК-2, ПК-4

а) федеральным законом;

б) Правительством РФ;

в) Минздравсоцразвития России.

**14. Оплата труда при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится:** ПК-2, ПК-4

а) не менее чем в двойном размере;

б) не менее чем в полуторном размере;

в) в размере, установленном коллективным договором.

**15. При выполнении работником со сдельной оплат труда работ различной квалификации его труд оплачивается: ПК-2, ПК-4**

- а) по работе более высокой квалификации;
- б) по расценкам выполняемой работы;
- в) по средней заработной плате за предыдущий месяц

**16. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере: ПК-2, ПК-4**

- а) средней заработной платы работника;
- б) не менее 2/3 средней заработной платы работника;
- в) не менее половины средней заработной платы работника.

**17. Видами норм труда являются: ПК-2, ПК-54**

- а) нормы выработки, нормы времени, нормативы численности;
- б) нормы производства, нормы времени, нормы обслуживания;
- в) нормы выработки, нормы работы, нормы времени.

**18. Локальный нормативный акт, предусматривающий введение, замену и пересмотр норм труда, принимается работодателем: ПК-2, ПК-4**

- а) с предварительным письменным уведомлением представительного органа работников;
- б) с учетом мнения представительного органа работников;
- в) по согласованию с представительным органом работников.

## **Тема 16. Гарантии и компенсации работникам (ОК-1, ОК-6, ОПК-1)**

**1. Компенсации — это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам: ОК-1, ОК-6, ОПК-1**

- а) затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами;
- б) утраченного заработка;
- в) морального и иного вреда, причиненного им в связи с исполнением трудовых обязанностей.

**2. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются: ОК-1, ОК-6, ОПК-1**

- а) приказом Министерства финансов РФ;
- б) постановлением Правительства РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- в) коллективным договором или локальным нормативным актом.

**3. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного**

**характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками расходы: ОК-1, ОК-6, ОПК-1**

а) по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, и иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя;

б) по проезду, по найму жилого помещения и расходы на питание в пути следования;

в) по проезду, по найму жилого помещения и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства.

**4. Компенсации работникам, привлеченным в случаях предусмотренных законом, к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачиваются: ОК-1, ОК-6, ОПК-1**

а) работодателем;

б) государственным органом или общественным объединением, которые привлекли работника к исполнению таких обязанностей;

в) уполномоченными органами исполнительной власти.

**5. Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются: ОК-1, ОК-6, ОПК-1**

а) указами Президента РФ и нормативными актами органов исполнительной власти субъектов Федерации;

б) ТК РФ;

в) федеральными законами и законами субъектов Федерации, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

**6. Необходимым условием приобретения работником, совмещающим работу с обучением, права на гарантии и компенсации является получение образования: ОК-1, ОК-6, ОПК-1**

а) только в государственном или муниципальном образовательном учреждении;

б) по профилю работы (должности);

в) соответствующего уровня впервые.

**7. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего профессионального образования, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов продолжительностью: ОК-1, ОК-6, ОПК-1**

а) три месяца;

б) четыре месяца;

в) шесть месяцев

**8. Выходное пособие работникам при расторжении трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу:** ОК-1, ОК-6, ОПК-1

- а) выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка;
- б) выплачивается в размере среднего месячного заработка;
- в) не выплачивается.

**9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам:** ОК-1, ОК-6, ОПК-1

- а) имеющим двух и более детей;
- б) с наибольшим стажем работы у данного работодателя;
- в) с более высокой производительностью труда и квалификацией.

**10. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере:** ОК-1, ОК-6, ОПК-1

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

**11. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется по месту работы:** ОК-1, ОК-6, ОПК-1

- а) половина среднего заработка;
- б) 2/3 среднего заработка;
- в) средний заработок.

**12. Дни сдачи крови (ее компонентов) и предоставленные в связи с этим дни отдыха в случае ее возмездной сдачи:** ОК-1, ОК-6, ОПК-1

- а) должны быть оплачены в размере среднего заработка;
- б) должны быть оплачены в размере 2/3 среднего заработка;
- в) не должны оплачиваться.

**13. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, проводится оплата расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц:** ОК-1, ОК-6, ОПК-1

- а) имеющих разъездной характер работы;
- б) направленных в служебные командировки;
- в) обучающихся в средних образовательных учреждениях.



**14. Размер компенсации за использование и износ инструмента, личного транспорта, оборудования, других технических средств и материалов, принадлежащих работникам, определяется: ОК-1, ОК-6, ОПК-1**

- а) соглашением сторон трудового договора, выраженном в письменной форме;
- б) приложением к трудовому договору;
- в) локальным нормативным актом.

### **Тема 17. Дисциплина труда (ПК-2, ПК-4)**

**1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются: ПК-2, ПК-4**

- а) работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- б) работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- в) единолично работодателем.

**2. Уставы и положения о дисциплине для отдельных категорий работников утверждаются: ПК-2, ПК-4**

- а) Президентом РФ;
- б) федеральными законами;
- в) уполномоченными федеральными органами исполнительной власти в соответствии с федеральными законами.

**3. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель: ПК-2, ПК-4**

- а) обязан поощрить по просьбе представительного органа работников;
- б) имеет право поощрить с учетом мнения представительного органа работников организации;
- в) имеет право поощрить по собственному усмотрению.

**4. ТК РФ определены следующие виды поощрений работников: ПК-2, ПК-4**

- а) объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии;
- б) объявление благодарности, снятие ранее наложенного взыскания, выдача премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- в) объявление благодарности, выдача премии, награждение почетной грамотой, знаком отличия, представление к званию лучшего по профессии.

**5. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается: ПК-2, ПК-4**

а) неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

б) неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

в) неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей.

**6. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие взыскания:** ПК-2, ПК-4

а) лишение премии, выговор, увольнение;

б) замечание, выговор, строгий выговор, штраф, увольнение;

в) замечание, выговор, увольнение.

**7. Дисциплинарное взыскание применяется, по общему правилу, не позднее:** ПК-2, ПК-4

а) двух недель со дня обнаружения проступка;

б) одного месяца со дня обнаружения проступка;

в) двух месяцев со дня обнаружения проступка.

**8. Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если со дня его применения он не будет подвергнут новому взысканию в течение:** ПК-2, ПК-4

а) шести месяцев;

б) девяти месяцев;

в) одного года.

**9. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись:** ПК-2, ПК-4

а) на следующий день после его издания, если работник в этот день присутствует на работе;

б) в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе;

в) в течение недели со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

**10. По требованию представительного органа работников к дисциплинарной ответственности могут быть привлечены:** ПК-2, ПК-4

а) руководитель и главный бухгалтер организации;

б) руководитель организации и его заместители;

в) руководитель организации, руководители структурных подразделений, их заместители.

**Тема 18. Правовое регулирование подготовки работников (ОК-1, ОК-6, ПК-4)**

**1. Условия и порядок профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников в организации определяются:** ОК-1, ОК-6, ПК-4

- а) коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- б) локальным нормативным актом;
- в) уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

**2. Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения ими определенных видов деятельности, в случаях, предусмотренных:** ОК-1, ОК-6, ПК-4

- а) соглашениями, коллективным договором;
- б) федеральными законами и законами субъектов Федерации;
- в) федеральными законами, иными нормативными правовыми актами

РФ.

**3. Право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, реализуется путем:** ОК-1, ОК-6, ПК-4

- а) внесения дополнений в трудовой договор;
- б) заключения дополнительного договора между работником и работодателем;
- в) заключения специального договора гражданско-правового характера.

**4. Ученический договор заключается на срок:** ОК-1, ОК-6, ПК-4

- а) необходимый для обучения профессии, специальности, квалификации;
- б) необходимый для обучения профессии, но не более чем на один год;
- в) определяемый соглашением сторон.

**5. Ученичество организуется в форме:** ОК-1, ОК-6, ПК-4

- а) индивидуального и бригадного обучения;
- б) индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах;
- в) индивидуального обучения и обучения в образовательных учреждениях профессионального образования.

**6. В период действия ученического договора работники не могут направляться:** ОК-1, ОК-6, ПК-4

- а) в служебные командировки;
- б) в служебные командировки, не связанные с ученичеством;
- в) в служебные командировки на срок более одного месяца.

**7. Размер стипендии, выплачиваемой ученикам в период ученичества:** ОК-1, ОК-6, ПК-4

а) определяется ученическим договором, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

б) устанавливается локальным нормативным актом, но не может быть ниже стипендии, выплачиваемой лицам, обучающимся в учреждениях среднего профессионального образования;

в) определяется ученическим договором, но не может быть ниже средней заработной платы по аналогичной профессии (должности) в данной организации.

**8. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение:** ОК-1, ОК-6, ПК-4

а) устанавливается испытательный срок не более одного месяца;

б) устанавливается испытательный срок в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом;

в) испытательный срок не устанавливается.

**9. Ученический договор прекращается:** ОК-1, ОК-6, ПК-4

а) по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами;

б) по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором;

в) по основаниям, предусмотренным локальным нормативным актом в соответствии с ТК РФ.

## **Тема 19. Правовые основы охраны труда (ОК-1, ПК-2, ПК-4)**

**1. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме, это —** ОК-1, ПК-2, ПК-4

а) вредный производственный фактор;

б) опасный производственный фактор;

в) тяжелый производственный фактор.

**2. Государственные нормативные требования охраны труда содержатся в:** ОК-1, ПК-2, ПК-4

а) федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ и принятых на их основе локальных правовых актах;

б) федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Федерации;

в) федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, нормативных актах органов местного самоуправления об охране труда.

**3. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается:** ОК-1, ПК-2, ПК-4

- а) Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- б) Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов;
- в) Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов.

**4. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечивается:** ОК-1, ПК-2, ПК-4

- а) представительным органом работников (выборным органом первичной профсоюзной организации);
- б) федеральной инспекцией труда;
- в) работодателем.

**5. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) проходят:** ОК-1, ПК-2, ПК-4

- а) работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений;
- б) работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работники медицинских и образовательных учреждений;
- в) работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, работники дипломатических, консульских учреждений, торговли и общественного питания.

**6. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже:** ОК-1, ПК-2, ПК-4

- а) одного раза в год в порядке, устанавливаемом локальными нормативными актами;
- б) одного раза в три года в порядке, устанавливаемом Минздравсоцразвития России;
- в) одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

**7. Оценку условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, — это:** ОК-1, ПК-2, ПК-4

- а) аттестация рабочих мест по условиям труда;
- б) сертификация рабочих мест по условиям труда;
- в) экспертиза условий труда.

**8. Оценка соответствия проектов строительства, реконструкции, капитального ремонта производственных объектов требованиям охраны труда осуществляется путем проведения:** ОК-1, ПК-2, ПК-4

- а) сертификации проектной документации уполномоченными государственными органами;
- б) государственной экспертизы проектной документации и осуществления государственного строительного надзора;
- в) аттестации лиц, составляющих проектную документацию, и осуществления государственного надзора за соблюдением требований охраны труда.

**9. У каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается:** ОК-1, ПК-2, ПК-4

- а) служба охраны труда и комитет (комиссия) по охране труда;
- б) представительство федеральной инспекции труда или заключается договор со специалистами или с организацией, оказывающими услуги в области охраны труда;
- в) служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, либо заключается договор со специалистами или с организацией, оказывающими услуги в области охраны труда.

**10. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются:** ОК-1, ПК-2, ПК-4

- а) место работы (должность);
- б) место работы (должность) и выплачивается компенсация в размере 2/3 среднего заработка;
- в) место работы (должность) и средний заработок.

**11. Своевременная выдача, хранение, стирка, сушка ремонт и замена средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет средств:** ОК-1, ПК-2, ПК-4

- а) работодателя;

б) работодателя и уполномоченного органа исполнительной власти;  
в) работника, а в случаях, установленных федеральными законами, — за счет средств работодателя.

**12. Лечебно-профилактическое питание предоставляется работникам бесплатно по установленным нормам на работах с: ОК-1, ПК-2, ПК-4**

а) неблагоприятными условиями труда;  
б) вредными условиями труда и на работах в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;  
в) особо вредными условиями труда.

**13. Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели — индивидуальные предприниматели, проходят обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном: ОК-1, ПК-2, ПК-4**

а) федеральными законами и законами субъектов РФ;  
б) Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  
в) Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов.

**14. Состав комиссии по расследованию несчастных случаев утверждается: ОК-1, ПК-2, ПК-4**

а) приказом (распоряжением) работодателя если иное не предусмотрено ТК РФ;  
б) приказом федеральной инспекции труда;  
в) совместным актом работодателя и представительного органа работников, если иное не предусмотрено ТК РФ.

**15. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая со смертельным исходом проводится комиссией в течение: ОК-1, ПК-2, ПК-4**

а) 10 дней;  
б) 15 дней;  
в) 25 дней.

**16. Акт о несчастном случае на производстве оформляется по каждому несчастному случаю: ОК-1, ПК-2, ПК-4**

а) квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве;  
б) квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему потерю пострадавшим

трудоспособности на срок не менее трех дней либо смерть пострадавшего;

в) квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего.

**17. Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев рассматриваются:** ОК-1, ПК-2, ПК-4

а) уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд;

б) апелляционными комиссиями, создаваемыми работодателями, решения которых могут быть обжалованы в суд;

в) профсоюзными инспекторами труда или судом

**Тема 20. Материальная ответственность сторон договора** (ОК-6, ОПК-1, ПК-2)

**1. Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

а) локальными нормативными актами;

б) трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему;

в) дополнениями к трудовому договору или прилагаемыми к трудовому договору соглашениями гражданско-правового характера.

**2. Заявление о возмещении ущерба, причиненного имуществу работника, работодатель обязан рассмотреть и принять соответствующее решение:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

а) в трехдневный срок со дня его поступления;

б) в 10-дневный срок со дня его поступления;

в) в 20-дневный срок со дня его поступления.

**3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, определяемом:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

а) коллективным договором или трудовым договором, но не ниже  $1/300$  действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки;

б) коллективным договором, соглашением, но не ниже  $1/365$  действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки;



в) трудовым договором, но не ниже 1/183 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

**4. Факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

а) пропорционально подлежащему возмещению имущественному ущербу

б) в зависимости от срока непрерывной работы работника у данного работодателя;

в) независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

**5. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему.** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

а) ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества;

б) прямой действительный ущерб;

в) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду.

**6. Ограниченную материальную ответственность работник несет, если иное не предусмотрено ТК РФ и другими федеральными законами, в пределах:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

а) среднего месячного заработка;

б) минимального размера оплаты труда;

в) годового заработка.

**7. Несовершеннолетние работники могут быть привлечены к полной материальной ответственности:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

а) на общих основаниях с остальными категориями работников;

б) только при умышленном причинении вреда;

в) при умышленном причинении вреда, а также причинении вреда в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения либо при совершении административного проступка или уголовного преступления.

**8. В случае причинения ущерба работодателю не при исполнении трудовых обязанностей работник несет:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

а) полную материальную ответственность;

б) ограниченную материальную ответственность;

в) повышенную материальную ответственность.

**9. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

- а) Президентом РФ;
- б) Правительством РФ;
- в) Минэдравсоцразвития России.

**10. При наличии коллективной (бригадной) материальной ответственности за причиненный ущерб работники несут: ОК-6, ОПК-1, ПК-2**

- а) солидарную ответственность;
- б) долевую ответственность исходя из степени своей вины;
- в) долевую ответственность в размере, установленном договором о коллективной (бригадной) материальной ответственности.

**11. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже: ОК-6, ОПК-1, ПК-2**

- а) стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества;
- б) первоначальной стоимости имущества;
- в) минимального размера оплаты труда.

**12. Приказ о взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, может быть издан работодателем не позднее: ОК-6, ОПК-1, ПК-2**

- а) одного месяца со дня окончательного установления размера причиненного работником ущерба;
- б) одного месяца со дня причинения работником ущерба;
- в) двух месяцев со дня окончательного установления размера причиненного работником ущерба.

**13. При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в: ОК-6, ОПК-1, ПК-2**

- а) КТС;
- б) суд;
- в) федеральную инспекцию труда.

**14. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если: ОК-6, ОПК-1, ПК-2**

- а) ущерб причинен умышленно;
- б) ущерб причинен не при исполнении работником трудовых обязанностей;
- в) ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

**Тема 21. Особенности регулирования труда работников (ОК-6, ОПК-1, ПК-4)**

**1. Особенности регулирования труда определяются нормами:** ОК-6, ОПК-1, ПК-4

- а) ограничивающими применение общих правил по тем же вопросам;
- б) частично ограничивающими применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающими для отдельных категорий работников дополнительные правила;
- в) предусматривающими для отдельных категорий работников дополнительные обязанности, льготы и преимущества.

**2. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением:** ОК-6, ОПК-1, ПК-4

- а) среднего заработка за все пропущенные рабочие дни за счет средств работодателя;
- б) 2/3 среднего заработка за счет средств работодателя;
- в) среднего заработка за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта РФ.

**3. На период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет за работником:** ОК-6, ОПК-1, ПК-4

- а) сохраняется место работы (должность);
- б) сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата;
- в) место работы (должность) не сохраняется, но период отпуска засчитывается в общий трудовой стаж.

**4. Дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) предоставляются работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания, не реже чем через:** ОК-6, ОПК-1, ПК-4

- а) каждые два часа продолжительностью 20 минут каждый;
- б) каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый;
- в) каждые четыре часа продолжительностью не менее 40 минут каждый.

**5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами:** ОК-6, ОПК-1, ПК-4

- а) не допускается ни при каких обстоятельствах;
- б) не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- в) не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, сокращения численности или штата работников, однократного грубого нарушения трудовых обязанностей.

**6. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, продолжительностью до 14 дней, могут устанавливаться:** ОК-6, ОПК-1, ПК-4

- а) коллективным договором;
- б) локальным правовым актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников;
- в) нормативным актом Минтруда России.

**7. Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжести утверждаются в порядке, устанавливаемом:** ОК-6, ОПК-1, ПК-4

- а) Минтруда России общероссийских профсоюзов;
- б) Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов;
- в) Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью:** ОК-6, ОПК-1, ПК-4

- а) 30 календарных дней,
- б) 31 календарный день;
- в) 36 календарных дней.

**9. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия:** ОК-6, ОПК-1, ПК-4

- а) выборного профсоюзного органа и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- б) представительного органа работников и государственной инспекции труда;
- в) государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

**10. Расчет убытков, причиненных виновными действиями руководителя организации в случаях, предусмотренных Федеральными законами, осуществляется в соответствии с нормами:** ОК-6, ОПК-1, ПК-4

- а) трудового законодательства;
- б) гражданского законодательства;
- в) административного законодательства.

**11. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника**

**имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) один месяц;
- б) два месяца;
- в) три месяца.

**12. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) не более чем с двумя работодателями;
- б) с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено трудовым договором по месту основной работы;
- в) с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

**13. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству, по общему правилу, не должна превышать: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) 4 часов в день;
- б) 12 часов в неделю;
- в) 48 часов в месяц.

**14. Дополнительным основанием для прекращения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, с лицом, работающим по совместительству, является: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) прием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной;
- б) временная нетрудоспособность свыше трех месяцев;
- в) совершение аморального проступка при исполнении трудовых обязанностей.

**15. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) один рабочий день за месяц работы;
- б) два рабочих дня за месяц работы;
- в) три рабочих дня за месяц работы.

**16. Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) за три календарных дня;
- б) за пять календарных дней;
- в) за семь календарных дней.

**17. Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) четырех месяцев;
- б) шести месяцев;
- в) семи месяцев.

**18. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников выходное пособие: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) не выплачивается;
- б) выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка;
- в) выплачивается в размере месячного среднего заработка.

**19. Продолжительность вахты не должна превышать: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) одного месяца, как исключение — трех месяцев;
- б) двух месяцев, как исключение — четырех месяцев;
- в) трех месяцев, как исключение — шести месяцев.

**20. Дни нахождения в пути к месту работы, выполняемой вахтовым методом, и обратно: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) включаются в рабочее время, если иное не установлено коллективным либо трудовым договором;
- б) включаются в рабочее время в случаях, установленных нормативными актами РФ;
- в) в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

**21. Работодатель — физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан зарегистрировать трудовой договор с работником: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) в соответствующем налоговом органе;
- б) в органе исполнительной власти субъекта Федерации по труду по месту своей регистрации;
- в) органе местного самоуправления по месту своего жительства (регистрации).

**22. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником, работающим у работодателя — физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) трудовым договором;
- б) законом субъекта Федерации;
- в) федеральным законом.

**23. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием:** ОК-6, ОПК-1, ПК-4

а) иных лиц с заключением с ними дополнительных трудовых договоров;

б) членов его семьи, при этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают;

в) членов его семьи, при этом между членами семьи надомника и работодателем заключаются отдельные трудовые договоры.

**24. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением:** ОК-6, ОПК-1, ПК-4

а) районных коэффициентов;

б) дополнительных тарифных коэффициентов и надбавок за непрерывный трудовой стаж;

в) районных коэффициентов и процентных надбавок заработной плате.

**25. Лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия на период трудоустройства сохраняется не свыше:** ОК-6, ОПК-1, ПК-4

а) двух месяцев, как исключение — до трех месяцев;

б) трех месяцев, как исключение — до шести месяцев;

в) шести месяцев, как исключение — до одного года.

**26. Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится только после:** ОК-6, ОПК-1, ПК-4

а) обязательного собеседования с представителем федерального органа исполнительной власти в области транспорта;

б) обязательной сдачи зачета по требованиям охраны труда;

в) обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования).

**27. Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением их движением, утверждены в порядке, установленном:** ОК-6, ОПК-1, ПК-4

а) Президентом РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

б) Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

в) федеральным органом исполнительной власти в области транспорта с учетом мнения общероссийских профсоюзов.

**28. Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) один раз в три года;
- б) один раз в пять лет;
- в) один раз в 10 лет.

**29. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) 30 часов в неделю;
- б) 36 часов в неделю;
- в) 39 часов в неделю.

**30. С работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, заключается трудовой договор на срок до: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) одного года с возможностью перезаключения на новый срок;
- б) трех лет с возможностью перезаключения на новый срок;
- в) пяти лет.

**31. Список заболеваний, препятствующих работе за границей, утверждается в порядке, установленном: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) Министерством иностранных дел РФ;
- б) Президентом РФ;
- в) Правительством РФ.

**32. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) трудовым договором;
- б) внутренними установлениями религиозной организации;
- в) Министерством юстиции РФ.

**33. Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем, рассматриваются в: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) территориальном органе Министерства юстиции РФ;
- б) суде;
- в) федеральной инспекции труда.

**34. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более: ОК-6, ОПК-1, ПК-4**

- а) 30 часов в неделю;
- б) 36 часов в неделю;
- в) 39 часов в неделю.



**35. Лицам, мобилизованным для проведения и обеспечения аварийно-спасательных и других неотложных работ в условиях действия режима чрезвычайного положения, гарантируется оплата труда в соответствии:** ОК-6, ОПК-1, ПК-4

- а) с законодательством РФ о труде;
- б) с Федеральным конституционным законом «О чрезвычайном положении»;
- в) со специальным указом Президента РФ.

## **Тема 22. Защита трудовых прав и свобод (ОК-7, ОПК-1, ПК-2)**

**1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляют:** ОК-7, ОПК-1, ПК-2

- а) государственная служба занятости населения;
- б) федеральная инспекция труда;
- в) органы профессиональных союзов.

**2. Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет:** ОК-7, ОПК-1, ПК-2

- а) Председатель Правительства РФ;
- б) министр здравоохранения и социального развития РФ;
- в) главный государственный инспектор труда РФ.

**3. Государственный инспектор труда вправе:** ОК-7, ОПК-1, ПК-2

- а) предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства;
- б) приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников;
- в) изымать для анализа образцы используемых материалов и веществ без уведомления работодателя или его представителя.

**4. При осуществлении своих прав и исполнении обязанностей государственные инспекторы труда независимы от:** ОК-7, ОПК-1, ПК-2

- а) государственных органов и подчиняются только вышестоящим государственным инспекторам труда;
- б) государственных органов и должностных лиц, за исключением главного государственного инспектора труда РФ;
- в) государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону.

**5. При инспекционной проверке государственный инспектор труда:** ОК-7, ОПК-1, ПК-2

- а) обязан уведомлять работодателя (его представителя);
- б) может уведомлять о своем присутствии работодателя (его представителя), если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля;
- в) может уведомлять о своем присутствии работодателя (его представителя) только с разрешения вышестоящего органа федеральной инспекции труда или заявителя, по обращению которого проводится проверка.

**6. Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок (государственный энергетический надзор), осуществляется:** ОК-7, ОПК-1, ПК-2

- а) уполномоченными организациями РАО «ЕЭС России»;
- б) Министерством промышленности и энергетики РФ;
- в) Федеральной службой по экологическому, токологическому и атомному надзору.

**7. Получив требование об устранении выявленных нарушений, работодатели обязаны сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах:** ОК-7, ОПК-1, ПК-2

- а) в трехдневный срок;
- б) в недельный срок;
- в) в месячный срок.

**8. Правовые и технические инспекции труда профсоюзов наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, которые утверждаются:** ОК-7, ОПК-1, ПК-2

- а) Правительством РФ;
- б) Федеральной службой по труду и занятости;
- в) общероссийскими профсоюзами и их объединениями.

**9. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюзов по охране труда имеют право:** ОК-7, ОПК-1, ПК-2

- а) проводить независимую экспертизу условий и обеспечения безопасности работников;
- б) принимать инструкции по охране труда;
- в) направлять работодателям (их представителям) обязательные для исполнения представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства.

**10. Выборный орган первичной профсоюзной организации направляет работодателю мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта в письменной форме не позднее: ОК-7, ОПК-1, ПК-2**

- а) трех рабочих дней с момента получения проекта;
- б) пяти рабочих дней с момента получения проекта;
- в) семи рабочих дней с момента получения проекта.

**11. В случае, если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя по расторжению трудового договора, дополнительные консультации с работодателем или его представителем проводятся в течение: ОК-7, ОПК-1, ПК-2**

- а) трех рабочих дней;
- б) пяти рабочих дней;
- в) 10 рабочих дней.

**12. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, если для этого требуется учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее: ОК-7, ОПК-1, ПК-2**

- а) двух недель со дня получения мотивированного мнения;
- б) месяца со дня получения мотивированного мнения;
- в) трех месяцев со дня получения мотивированного мнения.

**13. Освобожденному профсоюзному работнику после окончания срока его полномочий представляется: ОК-7, ОПК-1, ПК-2**

- а) прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа у того же работодателя;
- б) другая равноценная работа (должность) у того же работодателя;
- в) аналогичная работа (должность) с оплатой не выше, чем по ранее занимаемой должности.

**14. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы: ОК-7, ОПК-1, ПК-2**

- а) которая может причинить вред здоровью и нравственному развитию;
- б) не предусмотренный трудовым договором, и работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью;
- в) не предусмотренный трудовым договором.

### **Тема 23. Трудовые споры (ОК-1, ОПК-1, ПК-2)**

**1. Комиссия по трудовым спорам: ОК-1, ОПК-1, ПК-2**

- а) назначается работодателем;
- б) формируется из равного числа представителей, назначенных работодателем и избранными работниками;

в) избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников.

**2. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании КТС, обязаны направить в комиссию своих представителей:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) в трехдневный срок;
- б) в недельный срок;
- в) в 10-дневный срок.

**3. КТС избирает из своего состава:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии;
- б) председателя и заместителя председателя комиссии;
- в) председателя и секретаря комиссии.

**4. Для рассмотрения индивидуального трудового спора о снятии дисциплинарного взыскания работник должен обратиться:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) в выборный орган первичной профсоюзной организации;
- б) в примирительную комиссию;
- в) в КТС или суд.

**5. Рассмотрению в КТС подлежит спор:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) о восстановлении на работе уволенного работника;
- б) о несвоевременной выплате заработной платы;
- в) о возмещении работником вреда, причиненного работодателю.

**6. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) семи календарных дней со дня подачи работником заявления;
- б) 10 календарных дней со дня подачи работником заявления;
- в) 10 рабочих дней со дня подачи работником заявления.

**7. КТС принимает решение по индивидуальному трудовому спору:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) квалифицированным большинством голосов тайным голосованием;
- б) большинством голосов открытым голосованием;
- в) большинством голосов тайным голосованием.

**8. Решение КТС подлежит исполнению в течение:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) трех дней по истечении срока, предусмотренного для обжалования;
- б) пяти дней по истечении срока, предусмотренного для обжалования;
- в) 10 дней по истечении срока, предусмотренного для обжалования.

**9. Решение КТС может быть обжаловано в суд:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) в семидневный срок со дня провозглашения;
- б) в 10-дневный срок со дня выдачи копии решения;
- в) в двухнедельный срок со дня вынесения решения.

**10.Непосредственно судом без обращения в КТС должен рассматриваться трудовой спор о:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) лишении премии;
- б) нарушении порядка предоставления отпуска;
- в) переводе на другую работу.

**11.Работник имеет право обратиться в суд с иском о восстановлении на работе в течение:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) одного месяца со дня фактического прекращения работы;
- б) одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- в) трех месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

**12.Решение суда о восстановлении на работе:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) подлежит немедленному исполнению после вступления в законную силу;
- б) подлежит немедленному исполнению до вступления в законную силу;
- в) исполняется по общим правилам исполнения судебных решений.

**13.Днем начала коллективного трудового спора считается:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) день выдвижения работниками своих требований к работодателю;
- б) день сообщения работникам решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников;
- в) день начала работы примирительной комиссии.

**14.Работодатель обязан сообщить в письменной форме в представительный орган работников о принятом решении по результатам рассмотрения направленных ему требований работников в течение:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) трех рабочих дней со дня получения указанных требований;
- б) пяти календарных дней со дня получения указанных требований;
- в) недели со дня получения указанных требований.

**15.При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) примирительной комиссией;
- б) посредником;
- в) трудовым арбитражем.

**16.Примирительная комиссия обязана рассмотреть коллективный трудовой спор в срок до:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) пяти рабочих дней с момента издания приказа о ее создании;
- б) семи рабочих дней с момента издания приказа о ее создании;

в) 10 календарных дней с момента издания приказа о ее создании.

**17.Решение примирительной комиссии по коллективному трудовому спору оформляется:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) актом;
- б) протоколом;
- в) постановлением.

**18.Посредник:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) приглашается сторонами спора самостоятельно или (при необходимости) по рекомендации государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров;
- б) назначается государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров;
- в) назначается государственной инспекцией труда по рекомендации сторон.

**19.Создание трудового арбитража при урегулировании коллективного трудового спора является обязательным:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) во всех организациях;
- б) у работодателей — индивидуальных предпринимателей;
- в) в случаях, когда запрещено или ограничено проведение забастовок.

**20.Решение об объявлении забастовки принимается:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) собранием (конференцией) работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора;
- б) выборным органом первичной профсоюзной организации по предложению собрания (конференции) работников;
- в) собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом.

**21.О начале забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) семь календарных дней;
- б) 10 календарных дней;
- в) две недели.

**22.Решение о признании забастовки незаконной принимается:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя;
- б) судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора;
- в) арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора.

**23. На время проведения забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются:** ОК-1, ОПК-1, ПК-2

- а) место работы, должность и средняя заработная плата;
- б) место работы, должность и половина средней заработной платы;
- в) место работы и должность.

**Тема 24. Международно-правовое регулирование труда** (ОК-6, ОПК-1, ПК-2)

**1. Формально-юридическим выражением международно-правового регулирования труда являются правовые нормы (стандарты), закрепленные в:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

- а) актах, принятых международными организациями, и в многосторонних договорах и соглашениях отдельных государств;
- б) только в актах, принятых международными организациями;
- в) только в актах, принятых МОТ.

**2. Обязанность государства — члена МОТ внести изменения в свою систему права в соответствии с конвенциями МОТ возникает:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

- а) в любом случае принятия МОТ той или иной нормы;
- б) если нормы МОТ предусматривают лучшие условия труда, нежели нормы внутреннего закона;
- в) все варианты ответа неверны.

**3. Высшим руководящим органом МОТ является:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

- а) Международное бюро труда;
- б) Административный совет;
- в) Генеральная конференция.

**4. В основе деятельности МОТ лежит принцип:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

- а) профсоюзного представительства;
- б) бипартизма (представительство профсоюзов и работодателей);
- в) трипартизма (представительство профсоюзов, работодателей и правительств государств).

**5. В сфере международно-правового регулирования труда высший руководящий орган МОТ принимает:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

- а) пакты и конвенции;
- б) конвенции и рекомендации;
- в) хартии и правила.

**6. Являются ли объектами международно-правового регулирования правовыми актами МОТ трудовые отношения в отдельных государствах — членах МОТ:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

- а) да, являются;

б) нет, не являются;

в) являются, но только с согласия конкретного государства.

**7. Конвенция МОТ вступает в силу при условии ее ратификации не менее чем:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

а) двумя государствами — членами МОТ;

б) половиной государств — членов МОТ;

в) 2/3 государств — членов МОТ.

**8. Конвенция МОТ приобретает юридическую силу для государства — члена МОТ с момента:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

а) принятия ее Генеральной конференцией: МОТ;

б) вступления конвенции в силу;

в) ратификации конвенции высшим органом государственной власти.

**9. Конвенция МОТ № 158 1982 г. «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» закрепляет в числе незаконных оснований для прекращения трудовых отношений такое основание, как:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

а) неправомерное поведение работника;

б) подача работником жалобы или участие в деле, возбужденном против предпринимателя по обвинению в нарушении законодательства;

в) производственная необходимость предприятия или службы.

**10. Конвенцией МОТ № 138 1973 г. «О минимально возрасте для приема на работу» установлен общий минимальный возраст приема на работу:** ОК-6, ОПК-1, ПК-2

а) не ниже 16 лет;

б) не ниже 14 лет (с разрешения родителей);

в) не ниже 15 лет.

### **3.2. Темы рефератов (презентаций)**

1. Локальное правовое регулирование труда. (ПК-2)
2. Правовое положение иностранной рабочей силы в Российской Федерации. (ПК-4)
3. Профсоюзы как субъекты трудового права. (ОК-1)
4. Коллективный договор в современных условиях. (ОК-1)
5. Социальное партнерство в сфере труда. (ОК-6)
6. Государственная политика в сфере труда и занятости населения. (ОК-7)
7. Некоторые проблемы занятости и трудоустройства в современных условиях. (ОК-6)
8. Трудовой договор, понятие, стороны, содержание. (ОК-7)
9. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. (ОК-7)
10. Правовой статус руководителя организации. (ОПК-1)
11. Охрана труда, как правовой институт. (ОПК-1)



12. Коллективные трудовые споры, порядок их разрешения. (ПК-4)
13. Международно-правовое регулирование труда. (ПК-4)
14. Юридический статус работника как субъекта трудового права. (ПК-2)
15. Правовое регулирование аттестации работников. (ПК-4)
16. Материальная ответственность и ее виды. (ОК-1)
17. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. (ОПК-3)

### **3.3. Вопросы к экзамену**

1. Понятие труда и формы общественной организации труда. Роль права в регулировании трудовых отношений как одного из видов общественных отношений. (ОПК-1)
2. Ограничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудом (гражданского, административного, аграрного). (ОПК-1)
3. Понятие трудового права. Роль и задачи трудового права на современном этапе. Трудовое законодательство. (ОПК-1)
4. Понятие предмета трудового права. Круг общественных отношений, являющихся предметом трудового права. Стороны этих отношений. Трудовые отношения как центральные в этом круге. (ПК-2)
5. Система отрасли трудового права и система трудового законодательства. Предмет, метод и система науки трудового права. (ПК-4)
6. Общая характеристика основных принципов трудового права. Соотношение принципов правового регулирования трудовых отношений с субъективными правами и обязанностями. (ПК-2)
7. Понятие источников трудового права и их виды. Классификация и общая характеристика источников трудового права. (ОПК-1)
8. Общее и специальное законодательство о труде и формы его выражения. (ОПК-1)
9. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов российской Федерации в сфере регулирования социально-трудовых отношений. (ПК-2)
10. Система законов и иных актов, регулирующих социально-трудовые отношения, сфера их действия и значение.
11. Подзаконные акты, регулирующие трудовые отношения. (ПК-4)
12. Коллективные и иные нормативные договоры, локальные нормативные акты. (ОПК-2)
13. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства. (ОПК-1)
14. Понятие и виды субъектов трудового права. (ОК-1)
15. Граждане как субъекты трудового права. (ОК-6)
16. Работодатели организации как субъекты трудового права. (ОК-7)
17. Трудовые права иностранцев и лиц без гражданства. (ОК-1)
18. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности. (ОПК-1)
19. Понятие и система правоотношений в трудовом праве. (ОК-6)

20. Понятие трудового правоотношения, его субъектов. Содержание трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения. (ОПК-1)

21. Понятие, формы и значение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Соотношение законодательства, соглашений, коллективного договора, трудового договора (контракта). (ПК-2)

22. Право на ведение переговоров и порядок их организации. (ПК-4)

23. Понятие, стороны и порядок заключения коллективного договора. Структура и содержание коллективного договора. (ПК-2)

24. Понятие, виды и содержание соглашений, сроки и сфера их действия. (ПК-2)

25. Действие коллективного договора и контроль за его выполнением. (ПК-1)

26. Ответственность сторон коллективно-договорного регулирования за нарушение соглашений и коллективных договоров. (ОПК-2)

27. Политика государства в области занятости. Общая характеристика Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.91 г. (с последними дополнениями). (ОПК-1)

28. Правовой статус безработного. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты. Система профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки лиц, не имеющих работу. (ОПК-2)

29. Свобода труда. Трудовой договор как одна из форм реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду. (ПК-4)

30. Понятие, основные функции и значение трудового договора. Виды трудового договора. (ПК-2)

31. Содержание трудового договора. (ОПК-1)

32. Стороны трудового договора. Юридические гарантии при приёме на работу. Порядок заключения трудового договора. (ОПК-1)

33. Оформление приёма на работу. Испытание при приёме на работу. (ПК-2)

34. Трудовая книжка. Личное дело. Личная карточка. (ПК-4)

35. Понятие перевода на другую работу и его отличие от простого перемещения. Классификация переводов на другую работу. Условия и основания переводов на другую работу. (ПК-2)

36. Основания прекращения трудового договора, их классификация. (ПК-2)

37. Расторжение трудового договора по инициативе работника. (ОПК-1)

38. Расторжение трудового договора по инициативе администрации. (ПК-4)

39. Расторжение трудового договора по требованию органов, не являющихся его стороной. (ОПК-2)

40. Понятие рабочего времени по трудовому праву. Нормы труда и виды рабочего времени. Режим и учёт рабочего времени и порядок его установления. (ОПК-1)

41. Понятие и виды времени отдыха по трудовому праву. (ОК-7)

42. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков. (ОК-6)
43. Понятие заработной платы и её отличие от гарантийных и компенсационных выплат. (ОК-1)
44. Методы правового регулирования заработной платы в условиях перехода к рыночным отношениям: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное. (ОК-6)
45. Государственное (централизованное) регулирование оплаты труда. (ОК-7)
46. Локальное регулирование оплаты труда. (ОК-1)
47. Нормирование труда. Нормы выработки и сдельные расценки. (ОК-7)
48. Формы материального стимулирования труда работников. Надбавки и доплаты за высокую квалификацию, профессиональное мастерство. (ОК-6)
49. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда. (ОК-1)
50. Порядок выплаты заработной платы. Правовая охрана заработной платы. (ОК-7)
51. Понятие гарантийных выплат и доплат. Их сходство и различие с заработной платой. Виды гарантийных выплат. Гарантийные доплаты и их виды. (ОК-1)
52. Компенсационные выплаты. (ОК-6)
53. Понятие, значение и методы обеспечения трудовой дисциплины. (ОК-7)
54. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. (ОК-1)
55. Меры поощрения за успехи в работе и порядок их применения. (ПК-4)
56. Дисциплинарная ответственность и дисциплинарный проступок. (ПК-4)
57. Меры дисциплинарного взыскания. (ОПК-1)
58. Понятие, значение материальной ответственности. Её отличие от гражданско-правовой ответственности. (ОПК-3)
59. Условия привлечения к материальной ответственности работников. (ПК-2)
60. Виды материальной ответственности работников. (ОПК-7)
61. Материальная ответственность работодателя перед работником и её виды. Условия и порядок возмещения потерпевшему дополнительных расходов, вызванных увечьем на производстве. Порядок рассмотрения заявлений и сроки выплаты сумм за ущерб, причинённый здоровью работника. (ПК-4)
62. Охрана труда и обеспечение здоровых и безопасных условий труда в условиях формирования рыночной экономики. (ОК-1)
63. Единые общегосударственные принципы охраны труда организаций и для граждан-предпринимателей, использующих наёмный труд. (ОК-6)
64. Государственная политика в области охраны труда. (ОК-7)
65. Содержание правового института охраны труда. (ОК-1)
66. Труд молодёжи (совмещение труда с обучением - одна из форм реализации граждан Российской Федерации на образование). Система

повышения квалификации и переподготовки кадров (льготы обучающимся работникам). Гарантийные и компенсационные выплаты на время обучения с отрывом от производства. (ОК-7)

67. Понятие, виды и классификация трудовых споров. Причины возникновения трудовых споров. (ОПК-1)

68. Общая характеристика органов по разрешению трудовых споров. (ПК-2)

69. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. (ПК-2)

70. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. (ПК-2)

71. Забастовка. (ПК-2)

72. Органы государственного и общественного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства. Роль профессиональных органов в осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства. (ПК-4)

73. Ответственность за нарушение законодательства о труде и правил по охране труда. (ОПК-1)

74. Государственное социальное страхование. (ОПК-2)

75. Международно-правовое регулирование труда: его понятие и значение, субъекты, источники и принципы МОТ. (ПК-4)

76. Взаимодействие международных и национальных норм о труде. (ОПК-1)

77. Конвенции МОТ, их характеристика и значение. (ПК-2)

78. Тенденции развития трудового права на современном этапе. (ОПК-6)

#### **4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Текущая аттестация (текущий контроль) уровня усвоения содержания дисциплины рекомендуется проводить в ходе всех видов учебных занятий методами устного и письменного опроса (работ), в процессе выступлений студентов на практических занятиях и защиты рефератов, а также методом тестирования.

Качество письменных работ оценивается исходя из того, что студенты:

- выбрали и использовали форму и стиль изложения, соответствующие целям и содержанию дисциплины;
- применили связанную с темой информацию, используя при этом понятийный аппарат специалиста в данной области;
- представили структурированный и грамотно написанный текст, имеющий связное содержание.

**Критерии оценки учебных достижений студентов.** Качество ответов при сдаче экзамена оцениваются на “отлично”, “хорошо”, “удовлетворительно” и “неудовлетворительно”.

**Оценка “отлично”** выставляется обучающемуся, если:

- даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи;
- в ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов;
- ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности;
- показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.

-

**Оценка “хорошо”** выставляется обучающемуся, если:

- даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания;
- в ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при сдаче экзамена не всегда использовались рациональные методики расчётов;
- ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.

-

**Оценка “удовлетворительно”** выставляется обучающемуся, если:

- даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при сдаче экзамена студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов, однако на уточняющие вопросы даны в целом правильные ответы;

- при ответах не выделялось главное;

- ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности;

- на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.

- 

**Оценка “неудовлетворительно”** выставляется обучающемуся, если не выполнены требования, соответствующие оценке “удовлетворительно”.

**Критерии оценки учебных достижений студентов при проведении тестирования.** Качество ответов и решения задач (заданий) оцениваются на “отлично”, “хорошо”, “удовлетворительно” и “неудовлетворительно”.

**Оценка “отлично”** выставляется обучающемуся, если:

- даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи;

- в ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов;

- ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности;

- показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.

**Оценка “хорошо”** выставляется обучающемуся, если:

- даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания;

- в ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов;

- ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.

**Оценка “удовлетворительно”** выставляется обучающемуся, если:

- даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов, однако на уточняющие вопросы даны в целом правильные ответы;

- при ответах не выделялось главное;

- ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности;

- на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.

**Оценка “неудовлетворительно”** выставляется обучающемуся, если не выполнены требования, соответствующие оценке “удовлетворительно”.