

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Филиал в г. Кизляр**

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине

ОП. 05. ТРУДОВОЕ ПРАВО

<i>специальность:</i>	<i>40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» по программе базовой подготовки</i>
<i>уровень образования, на базе которого осваивается ППСЗ:</i>	<i>Основное общее образование</i>
<i>квалификация:</i>	<i>юрист</i>
<i>форма обучения:</i>	<i>очная, заочная</i>

Хасавюрт 2021г.

Фонд оценочных средств дисциплины ОП. 05. «Трудовое право» разработан на основе требований Федерального государственного образовательного стандарта (далее ФГОС) СПО по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения», для реализации основной образовательной программы СПО на базе основного общего образования с получением среднего общего образования утверждённого Приказом Министерства образования Российской Федерации от 12.05.2014г. № 508.

Организация-разработчик: Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Дагестанский государственный университет» Филиал в г. Хасавюрте


Разработчик: *Хайрулаева С.М.* – преподаватель кафедры юридических дисциплин филиала ДГУ в г. Хасавюрте

Фонд оценочных средств по дисциплине ОП. 05. «Трудовое право» рассмотрен и рекомендован к утверждению на заседании кафедры Юридических дисциплин от 26.03.2020 протокол № 7, утверждена на заседании Совета филиала ДГУ в г. Хасавюрте от 26.03.2020 протокол №7.


Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Трудовое право» одобрен:

(указать наименование дисциплины (модуля)/практики)

на заседании кафедры юридических дисциплин от «25» __03__ 2021 года, протокол № 7

Зав. кафедрой 
(подпись) Касумов Р. М.

на заседании учебно-методической комиссии филиала ДГУ в г. Хасавюрте от 25» __03__ 2021 года, протокол №7.

Председатель 
(подпись) Шахбанов А. М.

СОДЕРЖАНИЕ

1.Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине -----	4
2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке-----	6
3.Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств-----	11
4.Перечень оценочных средств -----	14

1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Трудовое право».

Предметом оценки являются умения и знания.

1.2.Количество часов на освоение программы учебной дисциплины:

Очная форма обучения:

максимальная учебная нагрузка обучающегося - **106 часов**, в том числе:

обязательная аудиторная учебная нагрузка обучающегося **74 часов**;

самостоятельная работа обучающегося - **32 часов**

Заочная форма обучения:

максимальная учебная нагрузка обучающегося - **106 часов**, в том числе:

обязательная аудиторная учебная нагрузка обучающегося - **12 часов**;

самостоятельная работа обучающегося - **94 часов**.

Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

<i>Вид работы</i>	<i>Трудоемкость, академических часов</i>	<i>Трудоемкость, академически х часов</i>
	<i>Очники</i>	<i>Заочники</i>
	106	106
Максимальная		
Контактная работа:	74	12
<i>Лекции (Л)</i>	38	6
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	36	6

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	Трудоемкость, академически х часов
	Очники	Заочники
	106	106
<i>Курсовое проектирование</i>	4	4
<i>Промежуточный контроль</i>		
<i>самостоятельное изучение разделов (перечислить);</i>	32	94
<i>Консультация</i>		
<i>Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)</i>	Экзамен	Экзамен
Тема 1. Предмет, метод и система трудового права	1	4
Тема 2. Принципы российского трудового права	2	5
Тема 3. Источники трудового права	2	5
Тема 4. Субъекты трудового права	2	5
Тема 5. Трудовые и непосредственно связанные с ними отношения	2	5
Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда	1	5
Тема 7. Правовое регулирование занятости	2	5
Тема 8. Трудовой договор: понятие, стороны, содержание и порядок заключения	2	5
Тема 9. Изменение и прекращение трудового договора	1	5
Тема 10. Рабочее время	2	5
Тема 11. Время отдыха и его виды	2	5
Тема 12. Оплата и нормирование труда	2	5
Тема 13. Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву	1	5
Тема 14. Дисциплина труда	2	5
Тема 15. Правовые основы охраны труда	1	5
Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора	2	5
Тема 17. Защита трудовых прав и свобод	2	5
Тема 18. Трудовые споры	2	5
Тема 19. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	1	5
<i>Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий)</i>		
<i>Подготовка к практическим занятиям</i>		
<i>Подготовка к кур. проектированию</i>	4	
<i>Подготовка контролю</i>		
Вид итогового контроля (зачет, экзамен, дифференцированный зачет)	Экзамен	Экзамен

2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

Код и наименование профессиональных и общих компетенций, формируемых в рамках модуля	Основные показатели и критерии оценки результата	Максимальное количество баллов	Формы и методы оценки
<p>ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.</p>	<p>- Демонстрация интереса к будущей профессии; - эффективность выполнения заданий в рамках обучения по специальности. Знать: - нормативно правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; Уметь: - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p>	5	<p>-оценка письменных ответов; - экспертная оценка результатов выполнения практических работ; - оценка результатов составления договоров и доверенности;</p>
<p>ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.</p>	<p>- Рациональность планирования и организации собственной деятельности в соответствии с профессиональными целями; - выбор и применение методов в области правового регулирования трудовых отношений в соответствии с целями и задачами деятельности; - объективность анализа профессиональной деятельности; - аргументированность оценки качества профессиональных задач. Знать: - содержание российского трудового права;</p>	5	<p>-оценка письменных ответов; - экспертная оценка результатов выполнения практических работ; - оценка результатов составления договоров и доверенности;</p>
<p>ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.</p>	<p>-Результативность решения профессиональных проблем; - оперативность решения нестандартных задач; - анализ профессиональной ситуации с позиции возможностей и ожидаемых рисков. Знать: - нормативно правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;</p>	5	<p>-оценка письменных и устных ответов; -экспертная оценка результатов выполнения практических работ; -оценка защиты рефератов</p>

			(компьютерной презентации).
ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	<ul style="list-style-type: none"> - Оперативность поиска необходимой информации с использованием различных средств; - обоснованность выбора и оптимальность состава источников информации для решения профессиональных задач и самообразования. <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - порядок заключения, прекращения изменения трудовых договоров; 	5	<ul style="list-style-type: none"> -тестирование; -оценка письменных ответов; -экспертная оценка результатов выполнения практических работ;
ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> - Эффективность использования прикладного программного обеспечения, информационно-правовых комплектов систем «Гарант», «Консультант», информационных ресурсов и возможностей сети Интернет в профессиональной деятельности. <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - виды трудовых договоров; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; - анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 	5	<ul style="list-style-type: none"> -оценка письменных ответов, тестовый контроль; -экспертная оценка работы в ходе деловых игр; -оценка аналитической работы с нормативно-правовой базой;
ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	<ul style="list-style-type: none"> результативность общения с сокурсниками, коллегами, руководством; успешность применения на практике коммуникативных качеств личности в процессе общения с сокурсниками, педагогами, сотрудниками, руководством, работодателем; соблюдение принципов профессиональной этики <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание трудовой дисциплины; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; 	5	<ul style="list-style-type: none"> -оценка письменных ответов; - экспертная оценка результатов выполнения практических работ; - оценка результатов составления договоров и доверенности;

	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; - анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 		
<p>ОК -8 Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Самоорганизация по освоению учебной дисциплины во внеучебное время; - самостоятельное освоение дополнительных профессиональных тем; - участие в общественной деятельности, способствующей личностному развитию; - участие в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях. <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - порядок разрешения трудовых споров; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; - анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 	5	<ul style="list-style-type: none"> -оценка письменных ответов; - экспертная оценка результатов выполнения практических работ; - оценка результатов составления договоров и доверенности;
<p>ОК - 9 Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ослеживание изменений в нормативных актах, регулирующих трудовые отношения, и ориентирование в условиях изменения правовой базы <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - виды рабочего времени и времени отдыха; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать и подготавливать предложений по урегулированию трудовых споров; 	5	<ul style="list-style-type: none"> -оценка письменных ответов, тестовый контроль; - тестовый контроль; -экспертная оценка результатов выполнения практических работ; -оценка защиты рефератов (компьютерной презентации).
<p>ПК -1.1 Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативно правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике норм трудового законодательства; 	5	<ul style="list-style-type: none"> -тестовый контроль; -экспертная оценка результатов решения профессиональных ситуаций:

пенсионного обеспечения и социальной защиты	- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.		- оценка аналитической работы с нормативно-правовой базой - экспертная оценка результатов выполнения практических работ;
ПК -1.2 Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты	Знать - формы и системы оплаты труда работников; Уметь: - применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; - анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	5	-оценка защиты рефератов (компьютерной презентации).
ПК- 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.	Знать: - порядок разрешения трудовых споров; Уметь: - применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; - анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	5	-тестовый контроль; -экспертная оценка работы в ходе деловых игр; -оценка аналитической работы с нормативно-правовой базой;
ПК -1.4 Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и	Знать: - основы охраны труда; Уметь: - применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	5	-письменная проверка; -экспертная оценка работы в ходе деловых игр; -оценка аналитической работы с нормативно-правовой базой;

других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.	- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.		
ПК -2.2 Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии	Знать: - порядок и условий материальной ответственности сторон трудового договора; Уметь: - применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; - анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	5	-текущий контроль в виде индивидуального или фронтального опроса; -экспертная оценка отчета по практическому занятию; -тестовый контроль;

В результате изучения дисциплины «Трудовое право» обучающийся должен:

уметь:

применять на практике нормы трудового законодательства;
анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

знать:

нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
содержание российского трудового права;
права и обязанности работников и работодателей;
порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
виды трудовых договоров;
содержание трудовой дисциплины;
порядок разрешения трудовых споров;
виды рабочего времени и времени отдыха;
формы и системы оплаты труда работников;
основы охраны труда;
порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

Освоение содержания учебной дисциплины «Трудовое право» обеспечивает достижение студентами следующих результатов:

Общие компетенции

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

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

ОК 9 - Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы

Профессиональные компетенции

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

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

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

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

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

3. Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств.

Очная форма обучения

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Оценочные средства		Наименование оценочных средств
			наименование	№№ заданий	
1.	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права России	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5	Проверка домашних заданий, доклад, реферат, тестирование	Тест № 1.	Письменно
2.	Тема 2. Принципы российского трудового права	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5	Проверка домашних заданий, доклад, реферат, тестирование	Тест № 2 10-17	Письменно
3.	Тема 3. Источники трудового права	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ПК 2.2	Проверка домашних заданий, доклад, реферат, тестирование	Тест № 2 17- 34	Письменно
4.	Тема 4. Субъекты трудового права	ОК 6, ОК 8, ОК 9, ПК 1.4, ПК 2.2	Проверка домашних заданий, доклад, реферат, тестирование	Тест № 3 1-5	Письменно

5.	Тема 5. Трудовые и непосредственно связанные с ними отношения	ОК 6, ОК 8, ПК 1.3, ПК 1.4.	Контрольная работа Тестирование	Тест № 3 6-25	Письменно
6.	Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4,	Проверка домашних заданий, доклад, реферат, тестирование	Тест № 4	Письменно
7.	Тема 7. Правовое регулирование занятости	ОК 9, ПК 1.1. ПК 1.2., ПК 2.2	Контрольная работа Устный опрос	Тест № 5	Письменно
8.	Тема 8. Трудовой договор: понятие, стороны, содержание и порядок заключения	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4,	Контрольная работа Устный опрос Тестирование Заслушивание рефератов	Тест № 6 1-26	Письменно
9.	Тема 9. Изменение и прекращение трудового договора	ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2.	Контрольная работа Заслушивание рефератов Семинарские занятия	Тест №7. 27-37 Тест № 8 38-	Письменно
10.	Тема.10. Рабочее время.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ПК 2.2	Контрольная работа Заслушивание рефератов Семинарские занятия	Тест № 9	Письменно
11.	Тема 11. Время отдыха и его виды	ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3. ПК 2.2.	Контрольная работа Заслушивание рефератов Семинарские занятия	Тест № 10	Письменно
12.	Тема 12. Оплата и нормирование труда	ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3. ПК 2.2.	Контрольная работа Заслушивание рефератов Семинарские занятия	Тест № 11. Тест № 12	Письменно
13.	Тема 13. Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву	ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2.	Контрольная работа Заслушивание рефератов Семинарские занятия	Тест № 15.	Письменно

14.	Тема 14. Дисциплина труда	ПК 1.4, ПК 2.2	Контрольная работа Заслушивание рефератов Семинарские занятия	Тест № 12.	Письменно
15.	Тема 15. Правовые основы охраны труда.	ОК 1, ОК 2, ОК 8, ОК 9, ПК 1.1.	Контрольная работа Заслушивание рефератов Семинарские занятия	Тест № 13	Письменно
16.	Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора	ОК 1, ОК 2. ОК 6, ПК 1.1. ПК 2.2	Контрольная работа Заслушивание рефератов Семинарские занятия	Тест № 14	Письменно
17.	Тема 17. Защита трудовых прав и свобод	ПК 1.1. ПК 1.2. ПК 1.3. ПК 1.4, ПК 2.2	Контрольная работа Заслушивание рефератов Семинарские занятия	Тест № 16 1-11	Письменно
18.	Тема 18. Трудовые споры	ПК 1.1. ПК 1.2. ПК 1.3. ПК 1.4, ПК 2.2	Контрольная работа Заслушивание рефератов Семинарские занятия	Тест № 16 12-35	Письменно
19.	Тема 19. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	ОК 1. ПК 1.1, ПК 1.4, ПК 2.2	Проверка домашних заданий, доклад, реферат, тестирование, задачи	Тест № 17	Письменно

4. Перечень оценочных средств

Фонд тестовых заданий

Раздел 1.

Тема № 1. Трудовое право как самостоятельная отрасль. История и тенденции развития трудового законодательства. Понятие, предмет, метод и система трудового права.

Тема № 2. Принципы трудового права.

Тема № 3. Источники (формы) трудового права.

Тест № 1

1. Трудовое право – это ...

а) отрасль права, которая регулирует порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, определяет режим совместного труда работников, устанавливает меру охраны труда и порядок рассмотрения трудовых споров.

б) под отрасль гражданского права, регулирующая порядок трудовых сделок, отношений между юридическими лицами (работодателями).

в) отрасль права, определяющая порядок разрешения коммерческих и трудовых споров в рамках гражданского и уголовного законодательства.

2. Нормы трудового права регулируют...

а) технологические процессы.

б) социальные связи субъектов трудовых правоотношений (общественные формы труда).

в) способы технологического усовершенствования производственных мощностей.

3. Из определения трудового права следует, что труд ученого, изобретателя, писателя и другие индивидуальные формы труда...

а) не подлежат регуляции нормами трудового права, так как совершаются вне общественных отношений.

б) подлежат регуляции нормами трудового права, так как совершаются в рамках общественных отношений.

в) регулируются только нормами трудового права.

4. Трудовое право регулирует общественные отношения, которые ...

а) возникают по поводу применения и реализации способности к труду.

б) возникают по поводу исключительно применения способности к труду.

в) возникают по поводу исключительно реализации способности к труду.

5. Предметом трудового права являются трудовые отношения...

а) возникающие при применении работником своей способности к труду в процессе трудовой деятельности.

б) возникающие при теоретической возможности применения работником своей способности к труду.

в) возникающие при осознанном не применении гражданином своих трудовых способностей.

6. К общественным отношениям, связанным с трудовыми, не относятся:

а) отношения между работником и работодателем.

б) организационно-управленческие отношения профсоюзного органа, представляющего интересы трудового коллектива, с администрацией предприятия по поводу улучшения условий труда, быта и отдыха работников.

в) отношения по перераспределению рабочей силы.

г) отношения по поводу занятости и трудоустройства.

д) отношения между работником и коммерческой организацией (не работодателем).

7. Метод трудового права имеет комплексный характер, так как ...

а) сочетает в себе элементы диспозитивного и императивного воздействия на субъекты трудовых отношений.

б) является комплексом методов, связанных с обще-юридической деятельностью.

в) четко отграничивает в себе элементы диспозитивного и императивного воздействия.

8. Источники трудового права представляют собой ...

- а) акты, содержащие правовые нормы, посредством которых регулируются трудовые отношения.
- б) акты, содержащие правовые нормы, посредством которых регулируются отношения смежные с трудовыми, но не затрагивающие трудовые отношения.
- в) акты не подходящие для применения в каких бы то ни было других областях юридической деятельности.

9. Источники трудового права подразделяются на ...

- а) федеральные и локальные.
- б) национальные и международные.
- в) локальные и международные.

Тест № 2

10. К принципам трудового права не относится:

- а) принцип свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду.
- б) принцип равного вознаграждения за равный труд, без какой бы то ни было дискриминации.
- в) принцип недопустимости ухудшения положения работников ниже уровня, предусмотренного действующим законодательством о труде.
- г) принцип допустимости принудительного труда работников, если запрет на такой труд прямо не прописан в законодательстве о труде.

11. Отметьте основные особенности отрасли трудового права:

- а) регулирует имущественные и личные неимущественные отношения;
- б) отношения между участниками регулируемых отношений строятся на двух уровнях - индивидуальном и коллективном;
- в) сочетание норм материального и процессуального права;
- г) является комплексной отраслью права;
- д) характеризуется отсутствием норм-принципов.

12 Предмет правового регулирования трудового права это:

- а) отношения, связанные с организацией и материально-техническим оснащением производства;
- б) отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда и иные, связанные с ними отношения;
- в) приемы и методы работы при данных средствах труда и технологии производства;
- г) отношения, возникающие в процессе выполнения работы.

13.Отметьте основные признаки трудового отношения:

- а) получение определенного овеществленного результата работы;
- б) выполнение работником работы, применяя личный труд;
- в) выполнение работы собственными средствами производства;
- г) презумпция возмездности отношений (получение заработной платы);
- д) выполнение работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы (трудовая функция);
- е) включение работника в трудовой коллектив с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;
- ж) наличие трудового договора с работодателем.

14. Метод правового регулирования в трудовом праве:

- а) частно-правовой (диспозитивный);
- б) публично-правовой (императивный);
- в) носит комплексный характер (сочетает частно-правовые и публично-правовые компоненты);
- г) господства и подчинения;
- д) дисперсии и централизации.

15. Отметьте пункты, отражающие роль принципов в отрасли трудового права:

- а) определяют сущность трудового права и являются основой построения данной отрасли;
- б) могут выступать в качестве особого регулятора общественных отношений в случае пробелов в законодательстве;
- в) описывают понятие и признаки трудового отношения;
- г) являются одним из видов источников трудового права;
- д) обеспечивают единство отрасли трудового права, взаимосвязь и согласованность правовых норм данной отрасли.

16. Отметьте основные отраслевые принципы трудового права:

- а) свобода труда (право на труд);
- б) право на принудительный труд;
- в) свобода дискриминации в сфере труда;
- г) равенство прав и возможностей работников;
- д) запрещение принудительного труда;
- е) запрещение дискриминации в сфере труда;
- ж) провозглашение дискриминации в сфере труда.

17. Дата введения в действие Трудового кодекса РФ:

- а) 1 января 2002 г.
- б) 1 февраля 2002 г.
- в) 1 июня 2002 г.
- г) 1 июля 2002 г.
- д) 1 января 2003 г.

18. В настоящее время трудовые отношения в Российской Федерации регулируются:

- а) Кодексом законов о труде СССР;
- б) Кодексом законов о труде РФ;
- в) КЗоТ РФ;
- г) Трудовым кодексом РФ;
- д) Основами законодательства о труде и трудоустройстве РФ;
- е) Федеральным законом «О введении в действие Трудового кодекса РФ».

19. Конституция Российской Федерации:

- а) не является источником трудового права;
- б) является источником трудового права, но носит рекомендательный характер и применяется по усмотрению сторон трудовых отношений;
- в) является источником трудового права, но носит акцессорный (дополнительный) характер по отношению к нормам, установленным федеральными законами и применяется при прямом указании сторон трудовых отношений;
- г) является источником трудового права и закрепляет основные трудовые права, свободы и гарантии их обеспечения.

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

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

21. В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ, к нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права и не отнесенным названной статьей к трудовому законодательству, относятся:

- а) Трудовой кодекс РФ;

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

22. Локальные нормативные акты в трудовом праве - это:

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

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

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

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

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

25. Нормативные акты органов местного самоуправления, принимаемые ими в пределах своей компетенции:

- а) не являются источниками трудового права;
- б) являются источниками трудового права, но носят рекомендательный характер и применяются по усмотрению сторон трудовых отношений;
- в) являются источниками трудового права, но носят акцессорный (дополнительный) характер по отношению к нормам, установленным федеральными законами, и применяются при прямом указании сторон трудовых отношений;
- г) могут содержать нормы трудового права и являться источником трудового права.

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

- а) только работодателями - государственными организациями независимо от их организационно-правовой формы;
- б) только работодателями - коммерческими организациями независимо от их организационно-правовой формы;
- в) только предпринимателями без образования юридического лица, в случае если они нанимают на работу по трудовому договору работников;

- г) только работодателями - организациями независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности;
- д) всеми работодателями (физическими и юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности).

27. В случае противоречия между нормами Трудового кодекса РФ и нормами вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права:

- а) применяются нормы Трудового кодекса РФ;
- б) применяются нормы вновь принятого федерального закона;
- в) вновь принятый федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс РФ;
- г) Трудовой кодекс РФ применяется в части, не противоречащей вновь принятому федеральному закону;
- д) применяются нормативные акты Минздравсоцразвития РФ, изданные во исполнение вышеуказанных нормативных актов.

28. В случае противоречия между нормами Трудового кодекса РФ и нормами иных федеральных законов, содержащих нормы трудового права:

- а) применяются нормы Трудового кодекса РФ;
- б) применяются нормы федеральных законов;
- в) применяются по выбору либо нормы Трудового кодекса РФ, либо нормы федеральных законов;
- г) применяются нормы, установленные локальными нормативными актами;
- д) применяются нормативные акты Минздравсоцразвития РФ, изданные во исполнение вышеуказанных нормативных актов.

29. Материалы судебной практики:

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

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

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

31. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на (если в соответствии с Трудовым кодексом РФ они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- а) военнослужащих, при исполнении ими обязанности военной службы;
- б) лиц, работающих по трудовому договору у предпринимателя без образования юридического лица;
- в) лиц, работающих по трудовым договорам в некоммерческих организациях;
- г) лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;

- д) лиц, работающих по трудовым договорам у работодателей - физических лиц;
- е) членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор).

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

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

33. На территории Российской Федерации применяются конвенции Международной организации труда (МОТ):

- а) все заключенные под эгидой Международной организации труда (МОТ);
- б) только ратифицированные Российской Федерацией.

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

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

Тема 4. Правоотношения в сфере труда. Субъекты трудового права.

Тест № 3

1. Трудовое правоотношение - это ...

- а) добровольная юридическая связь работника с работодателем по поводу его труда, по которой работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию, а работодатель обязуется оплачивать его труд по трудовому вкладу.
- б) формальная юридическая связь работника с работодателем по поводу их личных взаимоотношений.
- в) юридическая связь между коммерческими предприятиями в лице собственника оборудования и арендатора.

2. Субъекты трудовых правоотношений – это ...

- а) участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их.
- б) участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и не могут реализовывать их.
- в) участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые не могут обладать трудовыми правами и обязанностями.

3. Субъектами трудовых отношений не могут быть:

- а) граждане (работники), в том числе граждане иностранных государств.
- б) работодатели (предприятия, учреждения, организации любых форм собственности, фирмы, другие работодатели).
- в) трудовые коллективы работников.
- г) профкомы или иные уполномоченные работниками выборные органы на производстве.
- д) иностранные граждане не законно находящиеся на территории РФ.

4. Самостоятельность каждого правоотношения, в том числе и трудового, различается по:

- а) единым субъектам, по содержанию, по основаниям возникновения и прекращения.
- б) степени государственной необходимости, морально-этическим нормам.
- в) глубине разработанности, степени общественной значимости.

5. Содержание любого правоотношения, в том числе и трудового, составляют

- а) права и обязанности его субъектов.
- б) только права его субъектов.
- в) только обязанности его субъектов.

6. Содержание трудового правоотношения работника отражается в...

- а) его правовом статусе.
- б) его материальном благосостоянии.
- в) степени его занятости на основной работе.

7. В содержание трудовых правоотношений не входят ...

- а) субъективные права и обязанности работников.
- б) субъективные права и обязанности организаций (предприятий, учреждений).
- в) субъективные права и обязанности лиц, не участвующих в трудовой деятельности.

8. Способны ли субъективные права и обязанности работников быть корреспондируемые субъективным правам и обязанностям организаций:

- а) Нет, не способны.
- б) Да, способны.
- в) Да способны, но лишь частично и в исключительных случаях.

9. Трудовые правоотношения являются...

- а) длящимися.
- б) бессрочными.
- в) всегда краткосрочными.

10. Трудовые правоотношения длятся до тех пор, пока ...

- а) не прекратятся их основания.
- б) одна из сторон отношений, вне законного порядка, вознамерится их расторгнуть.
- в) одна из сторон сочтет необходимым их прекратить, не уведомив об этом другую сторону.

11. Субъектами трудового права признаются ...

- а) физические и юридические лица, которые на основании правовых норм могут быть участниками возникающих правоотношений - носителями определенных субъективных прав и обязанностей.
- б) только физические лица, которые на основании правовых норм могут быть участниками возникающих правоотношений.
- в) только юридические лица, которые на основании правовых норм могут быть участниками возникающих правоотношений.

12. Всегда ли одной из сторон трудовых отношений является физическое лицо (работник):

- а) иногда, лишь в тех случаях, когда это не запрещено законом.
- б) всегда является.
- в) никогда не является.

13) В отношениях, непосредственно связанных с трудовыми, участниками могут быть ...

- а) юридические, и физические лица.
- б) только юридические лица.
- в) только физические лица.

14). В социально-партнерских отношениях по согласованию интересов сторон трудовых отношений (работников и работодателей) и регулированию социально-трудовых отношений могут участвовать...

- а) только представители сторон в лице выборных органов профсоюзов и объединений работодателей.
- б) только представители государственных органов исполнительной власти РФ и ее субъектов, органов местного самоуправления.
- в) представители сторон в лице выборных органов профсоюзов и объединений работодателей, так и представители государственных органов исполнительной власти Российской Федерации и ее субъектов, органов местного самоуправления.

15. Необходимым условием участия физических и юридических лиц в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях является обладание ими ...

- а) физической полноценности.
- б) морально-психологической устойчивости.
- в) трудовой правосубъектностью.

16. Трудовая правосубъектность как категория трудового права характеризуется наличием:

- а) правоспособности, дееспособности и деликтоспособности.
- б) только дееспособности.
- в) только деликтоспособности.

17. Трудовая правоспособность – это ...

- а) обеспеченная государством и установленная законодательством о труде равная возможность вступать в трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.
- б) обеспеченная государством и установленная законодательством о труде не равная возможность вступать в трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.
- в) обеспеченная государством и установленная законодательством о труде возможность не вступать в трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

18. Трудовая дееспособность – это ...

- а) установленная законодательством о труде способность и юридическая возможность своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности.
- б) установленная уголовным законодательством способность и юридическая возможность трудиться в процессе пребывания физического лица в учреждении пенитенциарной системы.
- в) законодательно не установленная и не закрепленная способность и юридическая возможность своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности.

19). Деликтоспособность как элемент трудовой правосубъектности – это ...

- а) способность субъекта трудового права отвечать за совершенные им трудовые дисциплинарные и материальные правонарушения.
- б) обязанность субъекта трудового права отвечать за совершенные не им трудовые дисциплинарные и материальные правонарушения.
- в) круговая обязанность субъектов трудового права отвечать за совершенные одним из них трудовые дисциплинарные и материальные правонарушения.

20. Субъект трудового права – это ...

- а) обладающий трудовой правосубъектностью участник (сторона) трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, составляющих предмет трудового права.
- б) обладающий трудовой активностью участник трудовых отношений, лишь частично составляющих предмет трудового права.
- в) исключительно источник трудовой активности, направленной на объект труда.

21. Работодателями могут являться:

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

22. Работниками могут являться:

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

23. Почему наличие трудового договора с работодателем является «формальным признаком трудового отношения»?

- а) Потому что в соответствии с Трудовым кодексом РФ, заключение трудового договора не является обязательным.

б) Потому что при наличии всех остальных признаков трудового отношения в фактически имеющемся правоотношении между работником и работодателем, данное правоотношение в судебном порядке может быть признано трудовым, и к нему будут применяться нормы трудового законодательства, не зависимо от того был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен, в) Потому что трудовое законодательство не регламентирует процедуру заключения трудовых договоров и их содержание (права и обязанности сторон) определяется по усмотрению работодателя.

24. Отметьте отличительные признаки трудового отношения:

- а) получение определенного овеществленного результата работы;
- б) выполнение работником работы, применяя личный труд;
- в) выполнение работы собственными средствами производства;
- г) выполнение работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы (трудовая функция);
- д) презумпция возмездности отношений (получение заработной платы);
- е) включение работника в трудовой коллектив с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;
- ж) наличие трудового договора с работодателем.

25. Отметьте признак трудового отношения, который является «формальным»:

- а) получение определенного овеществленного результата работы;
- б) выполнение работником работы, применяя личный труд;
- в) выполнение работы собственными средствами производства;
- г) выполнение работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы (трудовая функция);
- д) презумпция возмездности отношений (получение заработной платы);
- е) включение работника в трудовой коллектив с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;
- ж) наличие трудового договора с работодателем.

Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда. Коллективные договоры и соглашения.

Тест № 4

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

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

2. Сторонами социального партнерства являются:

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

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

- а) носят только рекомендательный характер;
- б) обязательны для всех работников данного работодателя;
- в) обязательны только для тех работников, кто участвовал в коллективных переговорах и непосредственно подписался под этим коллективным договором;

- г) обязательны только для тех работников, стаж работы которых в данной организации не менее 1-го года;
- д) обязательны только для работников, работающих у данного работодателя по гражданско-правовым договорам.

4. Представителями работников в социальном партнерстве могут являться:

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

5. Представителями работодателей в социальном партнерстве могут являться:

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

6. На федеральном уровне социального партнерства образуется:

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

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

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

8. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий:

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

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

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

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

- а) не заключается и срок коллективных переговоров продлевается на 2 месяца;
- б) не заключается и срок коллективных переговоров продлевается на 3 месяца;

- в) подписывается сторонами на условиях, предложенных представителем (представителями) работников;
- г) подписывается сторонами на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

11. Коллективный договор, соглашение после его подписания:

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

12. Коллективный договор заключается на срок:

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

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

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

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

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

15. При смене формы собственности организации коллективный договор:

- а) прекращается;
- б) сохраняет свое действие;
- в) сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

16. На каком (каких) уровнях социального партнерства могут заключаться коллективные договоры:

- а) федеральный;
- б) межрегиональный;
- в) региональный;
- г) отраслевой;
- д) территориальный;
- е) локальный.

17. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать:

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

18. Стороны имеют право:

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

Тема не выносимый на лекции
Обеспечение занятости и гарантии реализации права граждан на труд

Тест № 5

1. Занятость - это:

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

2. Занятыми считаются:

- а) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости;
- б) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);
- в) зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- г) временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами.

3. Незанятость граждан:

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

4. Документы, предъявляемые гражданами в территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости при обращении с целью поиска подходящей работы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовая книжка (при наличии предыдущего места работы);
- в) справка о состоянии здоровья по форме 086-У;
- г) документ, удостоверяющий профессиональную квалификацию;
- д) свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);
- е) характеристика с предыдущего места работы;
- ж) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- з) справка о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы (при наличии предыдущего места работы).

5. Безработными являются:

- а) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка;
- б) нетрудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка;
- в) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости;

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

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

- а) 5 дней со дня отказа;
- б) 10 дней со дня отказа;
- в) 1 месяц со дня отказа;
- г) 6 месяцев со дня отказа;
- д) 1 год со дня отказа.

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

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

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

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

Тема 8. Трудовой договор. Изменение трудового договора. Прекращение трудового договора. Защита персональных данных.

Тест № 6

Трудовой договор

1. При наличии у работодателя вакантных должностей или работ:

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

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

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

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

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

4. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то он считается:

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

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

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

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

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

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

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

8. Трудовой договор заключается:

- а) только в письменной форме в виде одного документа, подписываемого сторонами;
- б) только в письменной форме как в виде одного документа, так и в виде заявления о приеме на работу от работника с одной стороны, и приказа о назначении на должность с другой стороны, где содержатся все существенные условия конкретной работы (должность, заработная плата, срок работы);
- в) по общему правилу, в письменной форме, а в некоторых случаях в устной форме (работа на срок, не превышающий 3-х месяцев).

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

- а) не позднее следующего рабочего дня со дня фактического допущения работника к работе;
- б) не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе;
- в) не позднее 5-ти рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе;
- г) не позднее 10-ти рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

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

- а) в трехдневный срок со дня заключения трудового договора;
- б) в трехдневный срок со дня фактического начала работы;

- в) в пятидневный срок со дня заключения трудового договора;
- г) в пятидневный срок со дня фактического начала работы.

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

- а) при приеме на работу (до подписания трудового договора);
- б) при приеме на работу (после подписания трудового договора);
- в) в течение 3-х дней со дня заключения трудового договора;
- г) в течение 3-х дней со дня фактического начала работы;
- д) в течение 5-ти дней со дня заключения трудового договора;
- е) в течение 5-ти дней со дня фактического начала работы.

12. Запрещается отказывать в приеме на работу:

- а) по основанию наличия ВИЧ инфекции;
- б) лицам, не достигшим соответствующего возраста, необходимого в соответствии с действующим законодательством для выполнения работы, на которую они претендуют;
- в) женщинам на работы, связанные перемещением тяжестей, превышающих для них предельно допустимые нормы;
- г) женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;
- д) работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

13. В исключение из общего правила о возрасте лиц, с которыми допускается заключение трудового договора, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию допускается заключение трудового договора с лицами:

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

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

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

15. Документы, которые по общему правилу работодатель вправе требовать от работника при заключении с ним трудового договора (статья 65 Трудового кодекса РФ):

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовая книжка (кроме случаев заключения работником трудового договора впервые или поступления работника на работу на условиях совместительства);
- в) документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- г) свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);
- д) характеристика с предыдущего места работы;
- е) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (кроме случаев заключения работником трудового договора впервые);
- ж) справка о среднем заработке за последние три месяца работы (при наличии предыдущего места работы);

- з) документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- и) справка из налоговой инспекции об уплате налога на доходы физических лиц за предыдущий налоговый период.

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

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

17. Трудовой договор с руководителем организации подписывает:

- а) заместитель руководителя организации;
- б) председатель общего собрания работников данной организации;
- в) председатель представительного органа работников данной организации;
- г) председатель профсоюзного комитета данной организации;
- д) председатель высшего органа управления данной организации или иное лицо, уполномоченное высшим органом управления данной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- а) в любое время в течение срока испытания без предупреждения работника и без объяснения причин;
- б) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня, без объяснения причин;
- в) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание;
- г) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 5 дней без объяснения причин;
- д) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 5 дней с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

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

- а) за 1 день;
- б) за 3 дня;
- в) за 5 дней;
- г) за 10 дней;
- д) за 2 недели.

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

- а) по инициативе работодателя с учетом мнения представительного органа работников;
- б) только если стороны оформили такое условие в виде отдельного соглашения до начала работы;
- в) только если выполняемая работником работа носит срочный характер.

25. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится:

- а) с обязательным учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, но без выплаты выходного пособия;
- б) без учета мнения соответствующего профсоюзного органа, но с выплатой выходного пособия, предусмотренного Трудовым кодексом РФ;
- в) без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

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

- а) Период временной нетрудоспособности работника.
- б) Периоды нахождения работника в служебных командировках.
- в) Периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе по причинам, не связанным с временной нетрудоспособностью.
- г) Период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы.

Изменение трудового договора

Тест № 7

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

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

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

- а) изменение трудовой функции и/ или существенных условий трудового договора;
- б) изменение трудовой функции и/или структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре);

в) поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет изменение определенных сторонами условий трудового договора.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- а) со всеми работниками данной организации;
- б) со всеми работниками данной организации, кроме руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;
- в) только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;
- г) ни с кем из работников данной организации.

37. Изменение подведомственности (подчиненности) организации, а равно ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование):

- а) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации;
- б) влечет прекращение трудовых отношений со всеми работниками данной организации;
- в) влечет прекращение трудовых отношений со всеми работниками данной организации, кроме руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;
- г) влечет прекращение трудовых отношений только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Прекращение трудового договора

Тест № 8

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

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

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

- а) в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 3 (трех) часов в течение рабочего дня (смены);
- б) в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 3 (трех) часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- в) в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 (четырёх) часов в течение рабочего дня (смены);
- г) в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 (четырёх) часов подряд в течение рабочего дня (смены).

40. При увольнении работника в связи с неоднократным неисполнением им без уважительных причин своих трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное

взыскание (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ), должен быть выполнен следующий порядок действий:

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

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

- а) Не может.
- б) Может в течение 3-х дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.
- в) Может в течение 5-ти дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.
- г) Может в течение 7-ми дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.
- д) Может до истечения двухнедельного срока с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.
- е) Может до даты прекращения трудового договора, указанной в соглашении о расторжении договора.

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

- а) нельзя;
- б) можно в течение 3-х дней;
- в) можно в течение 5-ти дней;
- г) можно в течение 7-ми дней;
- д) можно до истечения двухнедельного срока.

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

- а) увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора;
- б) увольнение в этом случае не производится при наличии согласия работодателя на продолжение трудовых отношений с данным работником;
- в) увольнение в этом случае производится с выплатой работнику денежной компенсации в размере месячного оклада.

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

- а) действие трудового договора продолжается на 1 месяц;
- б) действие трудового договора продолжается на 3 месяца;
- в) действие трудового договора продолжается на 1 год;
- г) действие трудового договора продолжается.

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

- а) нельзя;

- б) можно в течение 3-х дней;
- в) можно в течение 5-ти дней;
- г) можно в течение 7-ми дней;
- д) можно до истечения двухнедельного срока.

46. Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока этого договора, но на момент рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, то суд:

- а) признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора;
- б) признает увольнение обоснованным и отказывает работнику в иске;
- в) признает увольнение незаконным и восстанавливает работника на прежней работе на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

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

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

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

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

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

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

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

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

Тест № 9

Рабочее время.

1. В рабочее время включаются:

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

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

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

3. Нормальная продолжительность рабочего времени:

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

4. Работа на условиях неполного рабочего времени:

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

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

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

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

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

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

- а) без письменного согласия работника;

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

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

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

9. Предельное количество сверхурочных работ в год:

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

10. Сверхурочная работа может компенсироваться:

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

11. Ночное время:

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

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

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

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

- а) 2 часа в день;
- б) 3 часов в день;
- в) 4 часа в день;
- г) 5 часов в день;
- д) 6 часов в день;
- е) 7 часов в день;
- ж) 8 часов в день.

14. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за:

- а) 3 дня до введения их в действие;
- б) 2 недели до введения их в действие;
- в) 1 месяц до введения их в действие;
- г) 2 месяца до введения их в действие.

15. При сменной работе, в соответствии с ч. 5 ст. 103 Трудового кодекса РФ, запрещается работа в течение:

- а) двух смен подряд;
- б) трех смен подряд;
- в) четырех смен подряд.

16. При введении суммированного учета рабочего времени учетный период, за который (месяц, квартал и другие периоды) рабочее время должно превышать нормального числа рабочих часов, устанавливается не более:

- а) 1 месяца;
- б) 3 месяцев;
- в) 1 квартала;
- г) полугодия;
- д) 1 года.

Время отдыха

Тест № 10

17. Минимальная продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет:

- а) 10 минут;
- б) 15 минут;
- в) 30 минут;
- г) 45 минут;
- д) 1 час.

18. Максимальная продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет:

- а) 30 минут;
- б) 45 минут;
- в) 1 час;
- г) 2 часа;
- д) 3 часа.

19. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее:

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

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

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

21. В случае совпадения выходного дня и нерабочего праздничного дня:

- а) вместо выходного дня работнику предоставляется отгул в любой удобный ему день;
- б) вместо выходного дня очередной ежегодный оплачиваемый отпуск работника увеличивается на один день;
- в) выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;
- г) выходной день переносится на ближайший рабочий день перед следующим выходным днем;
- д) выходной день переносится в соответствии с постановлением Правительства РФ.

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

- а) такая же, как и для работающих на условиях нормального рабочего времени;
- б) сокращается пропорционально отработанному времени;
- в) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 12 рабочих дней;
- г) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 12 календарных дней;
- д) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 14 рабочих дней;
- е) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 14 календарных дней.

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

- а) 2 месяцев непрерывной работы;
- б) 6 месяцев непрерывной работы;
- в) 8 месяцев непрерывной работы;
- г) 11 месяцев непрерывной работы;
- д) 1 года непрерывной работы.

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

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

25. По общему правилу, отзыв работника из отпуска:

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

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

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

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

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

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

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

29. По общему правилу, запрещается не предоставление основного ежегодного оплачиваемого отпуска в течение:

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

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

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

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

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

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

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

33. При предоставлении работнику ежегодного основного оплачиваемого отпуска по частям, хотя бы одна из частей данного отпуска должна быть не менее:

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

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

- а) 26 рабочих дней;
- б) 26 календарных дней;
- в) 30 рабочих дней;
- г) 30 календарных дней;
- д) 31 рабочий день;
- е) 31 календарный день.

35. Отпуск без сохранения заработной платы работнику предоставляется:

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

36. В случае временной нетрудоспособности работника в период отпуска:

- а) отпуск должен быть продлен на количество дней нетрудоспособности или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника;
- б) работнику в течение рабочего года предоставляются отгулы на все количество дней нетрудоспособности;
- в) дни нетрудоспособности дополнительно оплачиваются в полуторном размере;
- г) дни нетрудоспособности дополнительно оплачиваются в двойном размере.

37. Оплата отпуска производится:

- а) не позднее чем за 5 дней до его начала;
- б) не позднее чем за 3 дня до его начала;
- в) не позднее чем за 1 день до его начала;
- г) в течение 1 дня после его окончания;
- д) в течение 3 дней после его окончания;
- е) в течение 5 дней после его окончания.

38. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация:

- а) только за неиспользованный основной ежегодный оплачиваемый отпуск;
- б) только за неиспользованные ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;
- в) только за неиспользованный ежегодный дополнительный отпуск за выслугу лет;
- г) только за неиспользованные ежегодные дополнительные неоплачиваемые отпуска;
- д) за все неиспользованные отпуска.

Тема № 12. Оплата и нормирование труда.

Тест № 11

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

- а) вознаграждение за труд, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты
- б) только вознаграждение за труд;
- в) только компенсационные и стимулирующие выплаты.

2. По общему правилу, выплата заработной платы может производиться:

- а) только в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях);
- б) в денежной форме в валюте любого государства на основании письменного заявления работника;
- в) в денежной форме как в валюте Российской Федерации (в рублях), так и в иностранной валюте, при условии выплаты в валюте РФ не менее 60% заработной платы;
- г) в денежной форме как в валюте Российской Федерации (в рублях), так и в иностранной валюте, при условии выплаты в валюте РФ не менее 70% заработной платы;
- д) в денежной форме как в валюте Российской Федерации (в рублях), так и в иностранной валюте, при условии выплаты в валюте РФ не менее 80% заработной платы.

3. Выплата части заработной платы в натуральной форме допускается:

- а) только на основании письменного заявления работника;
- б) только на основании решения общего собрания участников (акционеров) организации;
- в) только на основании приказа работодателя;

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

4. Заработная плата должна выплачиваться:

- а) один раз в календарный месяц;
- б) не реже, чем каждые полмесяца;
- в) не реже четырех раз в календарный месяц;
- г) не реже двух раз за определяемый работодателем отчетный период (месяц, квартал, год).

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

- а) 10% заработной платы;
- б) 25% заработной платы;
- в) 40% заработной платы;
- г) 50% заработной платы;
- д) 75% заработной платы;
- е) 80% заработной платы;
- ж) 85% заработной платы;
- з) 90% заработной платы.

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

- а) только если он отработал полностью норму рабочего времени за этот период и выполнил нормы труда (трудовые обязанности);
- б) только если он отработал не менее 1/2 нормы рабочего времени за этот период и выполнил нормы труда (трудовые обязанности);
- в) только если он отработал не менее 2/3 нормы рабочего времени за этот период и выполнил нормы труда (трудовые обязанности);
- г) только в случае если он работает в некоммерческих организациях;
- д) в любом случае, если он заключил трудовой договор с работодателем.

7. Минимальный размер оплаты труда в РФ в настоящее время составляет:

- а) 100 рублей;
- б) 700 рублей;
- в) 720 рублей;
- г) 1000 рублей;
- д) 1100 рублей;
- е) 2300 рублей;
- ж) 4330 рублей;
- з) величину прожиточного минимума по РФ;
- и) 5205 рублей;
- к) 5554 рубля;
- л) 7911 рублей

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

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

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

- а) не менее 1/2 средней заработной платы, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;

- б) не менее 2/3 средней заработной платы, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени;
- в) не менее 1/2 тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- г) не менее 2/3 тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

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

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

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

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

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

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

13. В случаях, когда с учетом характера производства работнику со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенного ему разряда, работодатель обязан выплатить работнику:

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

14. Время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя:

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

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

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

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

- а) производится в размере обычной ставки (оклада);
- б) производится в размере 1/2 ставки (оклада);

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

17. Время простоя по вине работника:

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

18. Брак продукции не по вине работника:

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

19. Время простоя по вине работодателя:

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

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

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

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

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

22. Сверхурочная работа оплачивается:

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

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

- а) дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

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

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

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

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

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

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

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

Тема № 13. Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву

Тест № 15

1. Гарантии -это:

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

2. Компенсации - это:

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

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

- а) работника;
- б) работодателя;
- в) работника и работодателя в равных долях.

4. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются:

- а) только сохранение места работы (должности) и среднего заработка;

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

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

- а) расходы по проезду;
- б) расходы по найму жилого помещения;
- в) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- г) иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

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

- а) расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
- б) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- в) расходы по обустройству на новом месте жительства.

7. Конкретные размеры возмещения расходов при переезде работника по предварительной договоренности с работодателем в другую местность:

- а) определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- б) определяются соглашением сторон трудового договора;
- в) определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть меньше размеров, установленных Трудовым кодексом РФ.

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

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

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

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

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

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

11. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации:

- а) предоставляются в двойном размере;
- б) предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника);
- в) предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работодателя);
- г) не предоставляются.

12. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- а) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- б) отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- в) отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- г) с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- д) сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- е) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- ж) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- з) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 статьи 83).

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

- а) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 1 месяца со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- б) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- в) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- г) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на весь период трудоустройства без учета выходного пособия.

14. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере двух недельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- а) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- б) отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- в) отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- г) с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- д) сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- е) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ)
- ж) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- з) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 статьи 83 Трудового кодекса РФ).

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

- а) только повышенные размеры выходных пособий;
- б) только более низкие размеры выходных пособий;

в) как повышенные, так и более низкие размеры выходных пособий.

16. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

- а) работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- б) работникам с более низкой производительностью труда и квалификацией;
- в) работникам, заработная плата у которых выше;
- г) работникам, заработная плата у которых ниже;
- д) работникам, заработная плата которых не превышает средний уровень заработной платы по соответствующему субъекту Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- а) не сохраняется средний заработок по месту работы;
- б) сохраняется средний заработок по месту работы;

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

23. В случае сдачи работником крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день:

- а) работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха;
- б) работнику день отдыха не предоставляется;
- в) работнику указанный день оплачивается как рабочий день.

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

- а) дополнительный день отдыха;
- б) дополнительный оплачиваемый отпуск;
- в) дополнительный перерыв в течение рабочего дня (смены).

25. Дополнительный день отдыха, положенный работнику после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, может быть:

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

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

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

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

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

28. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества (инструмент, личный транспорт, оборудование и другие технических средства и материалы) работнику:

- а) только возмещаются расходы, связанные с использованием личного имущества;
- б) только выплачивается только компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества;
- в) выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества, а также возмещаются расходы, связанные с его использованием;
- г) не выплачивается ни компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества, ни возмещаются расходы, связанные с его использованием.

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

- а) определяется в одностороннем порядке по решению работодателя, но не может быть ниже минимального размера, установленного Трудовым кодексом РФ;
- б) определяется работником, но не может быть ниже минимального размера, установленного Трудовым кодексом РФ;
- в) определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

Тема № 14. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Тест № 12

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

- а) при приеме на работу (до подписания трудового договора);
- б) при приеме на работу (после подписания трудового договора);
- в) в течение 3-х дней со дня заключения трудового договора;
- г) в течение 3-х дней со дня фактического начала работы;
- д) в течение 5-ти дней со дня заключения трудового договора;
- е) в течение 5-ти дней со дня фактического начала работы.

2. Дисциплинарные взыскания, закрепленные в ст. 192 Трудового кодекса РФ, по отношению к одному работнику, могут применяться:

- а) только в той последовательности, в которой они записаны в данной статье (за любое первое нарушение менее строгое, а за последующие нарушения только более строгие);
- б) в зависимости от квалификации работника (для работников более высокой квалификации - в том порядке как они записаны в ст. 192 Трудового кодекса, а для работников низкой квалификации - в любой последовательности по усмотрению работодателя);
- в) в зависимости от стажа работы в организации (для работников со стажем более 5-ти лет - в том порядке как они записаны записано в ст. 192 Трудового кодекса, а для работников со стажем менее 5-ти лет - в любой последовательности по усмотрению работодателя);
- г) в любой последовательности, в зависимости от степени тяжести совершенного работником проступка и причиненного им вреда.

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

- а) не допускается;
- б) допускается, но только если работник относится к категории лиц, требующих особой социальной защиты;
- в) допускается, но только если работник имеет стаж работы в данной организации более 5 лет;
- г) допускается, но только если работник является молодым специалистом;
- д) допускается для всех категорий работников.

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

- а) не допускается;
- б) допускается, но только если работник совершил грубое нарушение трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, и т.п.);
- в) допускается, но только если работник имеет стаж работы в данной организации более 5 лет;
- г) допускается, но только если работник является молодым специалистом;
- д) допускается.

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

- а) как предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, так и предусмотренных локальными нормативными актами работодателя;
- б) только предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине;
- в) только предусмотренных локальными нормативными актами работодателя;
- г) только предусмотренных трудовым договором с данным работником.

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

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

д) исключает применение увольнения как меры дисциплинарного взыскания.

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

- а) к данному работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание за данный проступок строже замечания;
- б) к данному работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание за данный проступок в течение 1 месяца;
- в) к данному работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание за данный проступок в течение 6 месяцев;
- г) к данному работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание за данный проступок в течение 1 года;
- д) составляется соответствующий акт.

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

- а) не допускается;
- б) допускается, но только если работник относится к категории лиц, требующих особой социальной защиты;
- в) допускается, но только если работник имеет стаж работы в данной организации более 5 лет;
- г) допускается, но только если работник является молодым специалистом;
- д) допускается.

9. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:

- а) общим собранием работников организации;
- б) руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников;
- в) руководителем организации по согласованию с территориальным органом Минздравсоцразвития РФ;
- г) председателем общего собрания работников организации;
- д) председателем выборного профсоюзного органа данной организации.

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

- а) является одним из видов дисциплинарных взысканий;
- б) применяется как дисциплинарное взыскание в случае совершения грубого нарушения трудовой дисциплины;
- в) применяется как дисциплинарное взыскание в случае неоднократности совершения работником дисциплинарного проступка;
- г) применяется как дисциплинарное взыскание в случае хищения работником имущества работодателя;
- д) не является дисциплинарным взысканием.

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

- а) работник считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию;
- б) объявленное взыскание считается недействительным и срок для наложения взыскания начинает течь заново;
- в) объявленное взыскание вступает в силу только через 1 месяц после издания данного приказа;
- г) издается повторный приказ (распоряжение) в связи с отказом работника от подписи в предыдущем (с новым приказом (распоряжением) работник уже не должен быть ознакомлен);
- д) составляется соответствующий акт.

12. Дисциплинарное взыскание к работнику применяется:

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

д) не позднее 3-х месяцев со дня обнаружения проступка;

е) не позднее 3-х месяцев со дня совершения проступка.

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

а) 1-го месяца со дня применения дисциплинарного взыскания;

б) 2-х месяцев со дня применения дисциплинарного взыскания;

в) 6-ти месяцев со дня применения дисциплинарного взыскания;

г) 1-го года со дня применения дисциплинарного взыскания;

д) 2-х лет со дня применения дисциплинарного взыскания.

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

а) замечание, выговор, увольнение;

б) предупреждение, замечание, выговор, увольнение;

в) замечание, выговор, строгий выговор, увольнение;

г) предупреждение, выговор, строгий выговор, увольнение;

д) предупреждение, замечание, выговор, строгий выговор, увольнение.

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

а) 6-ти месяцев со дня обнаружения проступка;

б) 6-ти месяцев со дня совершения проступка;

в) 11-ти месяцев со дня обнаружения проступка;

г) 11-ти месяцев со дня совершения проступка;

д) 1 года со дня обнаружения проступка;

е) 1 года со дня совершения проступка.

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

а) 6-ти месяцев со дня обнаружения проступка;

б) 6-ти месяцев со дня совершения проступка;

в) 1 года со дня обнаружения проступка;

г) 1 года со дня совершения проступка;

д) 2-х лет со дня обнаружения проступка;

е) 2-х лет со дня совершения проступка.

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

а) в течение 3-х рабочих дней со дня его издания;

б) в течение 5-ти рабочих дней со дня его издания;

в) в течение 10-ти рабочих дней со дня его издания;

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

18. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником:

а) в выборный профсоюзный орган работников;

б) в территориальные подразделения государственного комитета по обжалованию действий или решений должностных лиц;

в) только в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

г) в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Тема № 15. Правовые основы охраны труда.

Тест № 13

1. Регулирование трудовых отношений осуществляется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Назовите их полный перечень.

1 –ТК РФ, федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти

2 -Конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ

3 -Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты

4 -ТК РФ, федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, Конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты

5 -ТК РФ, федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, Конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, акты органов местного самоуправления

2. Законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить:

1 -ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ

2 -ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти

3 -ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, Конституции (уставам), законам и иным нормативным правовым актам субъектов РФ

4 -ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, Конституции (уставам), законам и иным нормативным правовым актам субъектов РФ и актам местного самоуправления

3. Органы государственной власти субъектов РФ принимают законодательные и иные нормативные правовые акты в сфере трудового права:

1 -По всем вопросам

2 -По вопросам, не отнесенным к компетенции федеральных органов исполнительной власти

3 -По вопросам, не отнесенным к компетенции федеральных органов исполнительной власти, их более высокий уровень требований обеспечивается за счет бюджета субъекта РФ

4 -По вопросам, не отнесенным к компетенции федеральных органов исполнительной власти, их требования обеспечиваются бюджетами субъекта РФ и местных органов самоуправления

4. Кем и с обеспечением каких требований принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права?

1 -Работодателем по согласованию с представительным органом трудового коллектива

2 -Работодателем, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся предпринимателями, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением и в предусмотренных ТК РФ случаях - с учетом мнения представительного органа работников

3 -Работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением и по согласованию с представительным органом работников

5. Как обеспечивается реализация государственной политики в области охраны труда?

1 -Согласованными действиями органов государственной власти, работодателей и объединений работодателей

2 -Согласованными действиями органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей и объединений работодателей

3 -Согласованными действиями органов государственного управления, работодателей и объединений работодателей, профсоюзов и их объединений

4 -Согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда

6. Назовите основополагающий принцип государственной политики в области охраны труда.

1 -Приоритет сохранения жизни и здоровья работника

2 -Координация деятельности в области охраны труда

3 -Установление единых нормативных требований

4 -Государственное управление охраной труда, государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда

5 -Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда в сочетании с общественным контролем

7. В чем заключается право граждан на труд?

1 -Труд свободен и каждый свободно распоряжается своими способностями к труду

2 -Право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены

3 -Право оплаты труда без дискриминации и не ниже минимального федерального уровня

4 -Право свободно распоряжаться своими способностями к труду, на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиене с оплатой не ниже минимального федерального уровня, на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой, на защиту от безработицы

5 -Труд свободен, оплата не ниже минимального федерального уровня

8. Какие функции Минздравсоцразвития России в области охраны труда указаны неправильно?

1 -Координация и распределение средств на НИР по охране труда 2 -Проведение конкурсов и заключение контрактов на НИОКР по улучшению условий и охране труда

3 -Организация разработки нормативной правовой документации по охране труда, обучения и проверки знаний работников требований охраны труда, экспертизы условий труда

4 -Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

5 -Установление тарифов страховых выплат организаций в Фонд социального страхования РФ по страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

9. Дайте определение термина "охрана труда".

1 -Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия

2 -Охрана труда - система законодательных актов, социально-экономических, организационных, технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда

10. Дайте правильное определение термина "работодатель".

1 -Работодатель - владелец организации

2 -Работодатель - владелец контрольного пакета акций организации

3 -Работодатель - организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), с которым работник состоит в трудовых отношениях

4 -Работодатель - физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях

5 -Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником

11. На кого распространяются требования законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

- 1 -На работников, заключивших трудовой договор с работодателем
- 2 -На всех работников независимо от оформления отношений с работодателем
- 3 -На работников, заключивших трудовой договор, работающих по договорам гражданско-правового характера
- 4 -На работников, заключивших трудовой договор, работающих по договорам гражданско-правового характера, а также на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы

12. Какие отношения, вытекающие из нижеперечисленных договоров, регулирует Трудовой кодекс РФ?

- 1 -Договор подряда
- 2 -Авторский договор
- 3 -Коллективный договор, соглашения, трудовой договор
- 4 -Договор подряда, трудовой договор
- 5 -Авторский договор и трудовой договор

13. Что регулирует и как заключается коллективный договор?

- 1 -Регулирует трудовые отношения работников и работодателя и заключается на общем собрании трудового коллектива
- 2 -Регулирует социальные и экономические отношения работников и работодателя и заключается профсоюзной организацией и работодателем
- 3 -Регулирует профессиональные отношения работников и работодателя и заключается трудовым коллективом и работодателем
- 4 -Регулирует социально-трудовые отношения в организации и заключается работниками и работодателем в лице их представителей
- 5 -Регулирует социальные и профессиональные отношения работников и работодателя и заключается представительным органом работников и работодателей

14. Действие коллективного договора.

- 1 -Срок действия не более трех лет с правом продления на срок до трех лет, распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, филиалы и другие обособленные подразделения, сохраняет свое действие при изменении наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжении трудового договора с руководителем организации
- 2 -Срок действия не более трех лет, распространяется на работников организаций без обособленных подразделений и филиалов, сохраняет свое действие при изменении наименования организации, смене руководителя организации
- 3 -Срок действия не более трех лет с правом продления на срок до трех лет, распространяется на работников организации без обособленных подразделений и филиалов, сохраняет свое действие при изменении наименования организации, смене руководителя организации

15. Основные принципы заключения коллективного договора.

- 1 -Соблюдение норм законодательства, систематичность контроля и неотвратимость ответственности
- 2 -Равноправие сторон, реальность и добровольность принимаемых обязательств
- 3 -Свобода содержания договора, равноправие сторон, реальность обязательств
- 4 -Свобода содержания договора
- 5 -Свобода содержания договора, равноправность сторон, реальность обязательств, соблюдение норм законодательства, контроль и ответственность

16. Какие из перечисленных нормативных правовых актов по охране труда не имеют прямого межотраслевого характера применения?

- 1 -Строительные нормы и правила
- 2 -Санитарные нормы, санитарные правила, гигиенические нормативы
- 3 -Акты, утвержденные федеральными органами исполнительной власти в качестве отраслевых, согласованные отраслевыми профсоюзами и введенные в действие в установленном порядке

4 -Акты, утвержденные Минтрудом России, согласованные общероссийским объединением профсоюзов и введенные в действие в установленном порядке

5 -Правила безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей

17. На основании каких документов должны разрабатываться в организации инструкции по охране труда?

1 -Межотраслевых и отраслевых правил по охране труда.эксплуатационной и ремонтной документации поставщиков эксплуатируемого оборудования

2 -Типовых инструкций

3 -Межотраслевых и отраслевых правил и положений об охране труда, типовых инструкций, эксплуатационной документации поставщиков оборудования, а по объектам, подконтрольным органам надзора и контроля - с учетом нормативных актов этих органов

4 -Межотраслевых и отраслевых правил, методических указаний, рекомендаций по охране труда

5 -Межотраслевых и отраслевых правил по охране труда, ГОСТ ССБТ, СНиП, СН, ГН, СанПиН

18. В каких законодательных и нормативных правовых актах содержатся государственные нормативные требования охраны труда?

1 -В федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ

2 -В федеральных законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ

3 -В федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, в законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ

4 -В федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, в законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ, в нормативных правовых актах местного самоуправления

19. Требования охраны труда обязательны для исполнения:

1 -Юридическими лицами при осуществлении любых видов деятельности (проектирования, строительства, реконструкции, эксплуатации объектов, конструирования машин, механизмов, другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда)

2 -Юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда

3 -Юридическими лицами при осуществлении любых видов деятельности (проектирования, строительства, реконструкции, эксплуатации объектов, конструирования машин, механизмов, другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда) и физическими лицами при осуществлении производственной деятельности в соответствии с трудовым договором в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка организации

20. Укажите, какие из указанных документов не входят в систему нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда?

1 -Межотраслевые и отраслевые правила и типовые инструкции по охране труда

2 -Правила безопасности и правила устройства и безопасной эксплуатации объектов, введенные в действие федеральными органами исполнительной власти в установленном порядке

3 -Инструкции по охране труда для работников

4 -СНиПы, СанПиНы, ГН

5 -Национальные стандарты

21. Какие из перечисленных обязанностей не относятся к обязанностям администрации организации по обеспечению безопасных условий и охраны труда?

1 -Каждый работник должен работать по своей специальности и квалификации и в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

2 -Обеспечение трудовой и производственной дисциплины

3 -Соблюдение законодательства о труде и охране труда

4 -Принятие мер по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

5 -Определение величины страховых выплат за возмещение вреда, причиненного работнику повреждением здоровья на производстве

22. Какие из указанных обязанностей в области охраны труда не относятся к работнику?

1 -Соблюдать требования охраны труда, установленные должностной инструкцией или инструкцией по охране труда

2 -Правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты

3 -Обеспечивать уход и содержание в надлежащем состоянии средств индивидуальной защиты и их хранение

4 -Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ

5 -Немедленно извещать своего непосредственного руководителя о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или ухудшении состояния своего здоровья

23. Какие из указанных обязанностей по охране труда не входят в функции работодателя?

1 Обеспечение безопасности при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов, при работах с сырьем, материалами и др.

2 -Обеспечение надлежащих условий труда.санитарно-бытового, лечебно-профилактического обслуживания работников, режимов труда и отдыха, контроля за уровнем вредных и опасных производственных факторов

3 -Обеспечение работающих средствами индивидуальной защиты, положениями и инструкциями по безопасному ведению работ, обучение и инструктирование работников

4 -Предоставление льгот и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда, обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

5 -Установление сумм выплат пострадавшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, включая моральный вред

24. Обязанности должностных лиц организации в области охраны труда.

1 -Обеспечение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда

2 -Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты по установленным нормам, здоровых и безопасных условий труда

3 -Организация надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников

4 -Обеспечение условий труда, отвечающих требованиям охраны труда, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием

5 -Обеспечение защиты прав работников на здоровые и безопасные условия труда

25. На кого возложена ответственность за обеспечение безопасных условий и охраны труда в организации?

1 -На начальников корпусов, цехов, отделов и других структурных подразделений организации

2 -На службу охраны труда и руководителей структурных подразделений организации

3 -На работодателя

4 -На главного инженера (технического директора) организации

5 -На руководителя службы охраны труда в организации

26. Обязанности работника в области охраны труда.

1 -Соблюдать правила, инструкции по охране труда, установленные требования обращения с машинами, механизмами, инструментом и материалами

2 -Выполнять только порученную работу или обусловленную трудовым договором

3 -Применять коллективные и индивидуальные средства защиты

4 -Немедленно сообщать непосредственному руководителю о несчастных случаях и других ситуациях, создающих угрозу жизни и здоровью работниками

5 -Соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства защиты; проходить обучение безопасному выполнению работ, инструктаж, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда; извещать руководителя об угрожающих жизни и здоровью людей ситуациях, о несчастных случаях; проходить медицинские обследования

27. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Укажите среди перечисленных действий неправильное.

1 -Письменное объяснение проступка работником

2 -Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка

3 -Взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, в финансовой деятельности-2 лет

4 -За проступок может быть применено, в зависимости от его тяжести.несколько взысканий

5 -Приказ о дисциплинарном взыскании должен быть объявлен работнику под расписку

28. Меры наказания должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда в зависимости от тяжести последствий.

1 -Дисциплинарные наказания, а также штрафы до 200 минимальных размеров оплаты труда

2 -Исправительные работы или лишение свободы сроком до двух лет по приговору суда

3 -При смертельном исходе - лишение свободы до 5 лет

4 -Дисциплинарные наказания, штраф до 500 минимальных размеров оплаты труда

5 -Дисциплинарные наказания, наложение административного штрафа на должностное лицо в размере от 5 до 50 МРОТ, штраф в размере до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, исправительные работы на срок до двух лет, или лишение свободы на срок до 1 года, а при смертельном исходе несчастного случая - лишение свободы до 3 лет с лишением права занимать определенные должности на срок до 3 лет или без такового

29. Ответственность за нарушение требований охраны труда.

1 -Привлечение к дисциплинарной ответственности в соответствии с ТК РФ

2 -Привлечение к гражданско-правовой ответственности в соответствии с ТК РФ

3 -Привлечение к административной ответственности в соответствии с КоАП РФ

4 -Привлечение к уголовной ответственности в соответствии с УК РФ

5 -Привлечение к дисциплинарной и материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ

30. Кем могут налагаться на должностных лиц административные наказания (штрафы, дисквалификация)?

1 -Должностными лицами

2 -Судьями

3 -Органами, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях (например, в области охраны труда - Федеральная инспекция труда и ее государственные инспекции труда)

4 -Должностными лицами, судьями, органами, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях

5 -Судьями и органами, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях

31. Кто может быть, подвергнут уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда (штраф до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, исправительные работы на срок до двух лет, или лишение свободы на срок до 1 года, а при смертельном исходе несчастного случая - лишение свободы до 3 лет с лишением права занимать определенные должности на срок до 3 лет или без такового)?

1 -Работник, по чьей вине произошел несчастный случай

2 -Лицо, на которое возложены обязанности по обеспечению соблюдения правил охраны труда на определенном участке работ

3 -Руководители организаций, их заместители, главные специалисты, если они не приняли мер к устранению заведомо известного им нарушения правил охраны труда, дали указания, противоречащие правилам охраны труда, взяли на себя непосредственное руководство работами, не обеспечив при этом соблюдение требований охраны труда

4 -Работник, по вине которого произошел с ним несчастный случай, или лицо, на которое возложены обязанности по обеспечению соблюдения правил охраны труда на определенном участке работ

5 -Лицо, на которое возложены обязанности по обеспечению соблюдения правил охраны труда на определенном участке работ, а также руководители организаций, их заместители, главные специалисты, если они не приняли мер к устранению заведомо известного им нарушения правил охраны труда, дали указания, противоречащие правилам охраны труда, взяли на себя непосредственное руководство работами, не обеспечив при этом соблюдение требований охраны труда

32. Определите неправильный вид ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, норм трудового права.

1-Дисциплинарная ответственность

2 -Экономическая ответственность

3 -Административная ответственность

4 -Уголовная ответственность

33. За что руководители и должностные лица организации не могут быть привлечены к ответственности?

1 -За нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

2 -За препятствие к осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

3 -За неисполнение предъявленных им предписаний, применение угрозы насилия или насильственных действий государственным инспектором труда

4 -За неисполнение предъявленных им предписаний технической инспекцией труда Профсоюзов

5 -За нарушение прав и гарантий деятельности профсоюзов

34. Сроки наложения и действия дисциплинарного взыскания.

1 -Может быть применено не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников и не позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, действует в пределах 1 года

2 -Может быть применено не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка и действует в пределах 1 года

3 -Может быть применено не позднее 2 месяцев со дня обнаружения проступка, но не позднее 5 месяцев со дня совершения проступка и действует в пределах 1 года

4 -Может быть применено в течение 1 года со дня совершения проступка независимо от дня его обнаружения и действует до его отмены в установленном порядке

35. В чем заключается право работника на охрану труда?

1 -Право на рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов

2 -Право на возмещение причиненного на производстве вреда увечьем или иным повреждением здоровья

3 -Право на безопасные условия труда, на обучение безопасным методам труда, на информацию об условиях труда

4 -Право на отказ от выполнения работы при прямой угрозе для жизни и здоровья

5 -Право на безопасные условия труда, на обучение безопасным методам труда, на информацию об условиях труда, на возмещение причиненного на производстве повреждения здоровью, на отказ от выполнения работы при прямой угрозе жизни и здоровью

36. Какова нормальная продолжительность рабочей недели?

- 1 -40 часов
- 2 -38 часов
- 3 -36 часов
- 4 -41 час
- 5 -42 часа

37. Что не входит в понятие режима рабочего времени?

- 1 -Продолжительность рабочей недели
- 2 -Продолжительность ежедневной работы
- 3 -Чередование рабочих и нерабочих дней
- 4 -Число рабочих дней в году, продолжительность основного и дополнительного отпусков для конкретной профессии, вида работ и в зависимости от условий труда
- 5 -Время начала и окончания работы, продолжительность ежедневной работы

38. Какая минимальная продолжительность предусмотрена для еженедельного непрерывного отдыха?

- 1 Не менее 42 часов
- 2 -Не менее 40 часов
- 3 -Не менее 46 часов
- 4 -Не менее 48 часов
- 5 -Не менее 45 часов

39. Какова продолжительность рабочего времени в неделю для лиц в возрасте от 16 до 18 лет и на работах с вредными условиями труда?

- 1 -40 часов
- 2 -38 часов и 40 часов соответственно
- 3 -не более 35 часов в неделю
- 4 -36 часов
- 5 -32 часа

40. Каковы ограничения для работы в ночную смену?

- 1-Продолжительность смены сокращена на 1 час
- 2-Не допускаются беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет
- 3-Не допускаются работники моложе 18 лет и другие категории работников в соответствии с законодательством
- 4-Не допускаются инвалиды, беременные женщины и лица моложе 18 лет
- 5-Не допускаются беременные женщины, инвалиды, лица моложе 18 лет, продолжительность смены сокращается на 1 час

41. С какого и до какого часа считается "ночное время"?

- 1 -С 10 часов вечера до 6 часов утра
- 2 -С 9 часов вечера до 5 часов утра
- 3 -С 11 часов вечера до 7 часов утра
- 4 -С 0.00 часов до 8.30 часов утра
- 5 -С 20.00 часов до 08.00 часов утра

42. Ограничения на тяжелые работы и работы с вредными и опасными условиями труда.

- 1 -Не допускается применение труда женщин детородного возраста
- 2 -Не допускается применение труда лиц моложе 18 лет
- 3 -Не допускается применение труда лиц, имеющих медицинские противопоказания
- 4 -Ограничивается применение труда женщин и запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на работах, установленных соответствующими перечнями производств, работ, профессий и должностей, утвержденных Правительством РФ, запрещается применение труда лиц, имеющих медицинские противопоказания, женщин и лиц моложе 18 лет на работах, связанных с

подъемом и перемещением тяжестей вручную сверх предельно допустимых для них норм и лиц моложе 18 лет на работах, которые могут причинить вред их здоровью и нравственному развитию

5 -Не допускается применение труда женщин детородного возраста и лиц, имеющих медицинские противопоказания

43. На каких работах ограничено применение труда женщин?

1 -На тяжелых работах и работах с вредными условиями труда

2 -На работах в ночное время

3 -На сверхурочных работах, работах в выходные дни

4 -На тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах (кроме некоторых нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию), запрещается применение труда женщин при работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы

44. Предельная масса груза для женщин, поднимаемая и перемещаемая вручную соответственно в течение рабочей смены постоянно и периодически (до 2 раз в час).

1. -7 и 10 кг

2. -7 и 12 кг

3. -8 и 10 кг

4. -5 и 10 кг

5. -7 и 12,5 кг

45. Назовите нормы подъема и перемещения тяжестей для женщин при чередовании с другой работой.

1 -10 кг, до 2 раз в час

2 -10 кг, до 5 раз в час

3 -12,5 кг, до 2 раз в час

4 -12,5 кг, до 5 раз в час

5 -15 кг, до 2 раз в час

46. Не выше какого значения должно быть усилие, допускаемое для женщин, при перемещении груза на тележках или в контейнерах?

1 -7 кг

2 -8 кг

3 -9 кг

4 -10 кг

5 -12,5 кг

47. С какого возраста разрешен прием молодежи на работу с нормальными условиями труда и на работу с тяжелыми, опасными или вредными условиями труда соответственно?

1 -С 14 лет и с 16 лет с обязательным медицинским осмотром

2 -С 15 лет и с 17 лет с обязательным медицинским осмотром

3 -С 16 лет и с 18 лет с обязательным медицинским осмотром

4 -С 16 лет и с 19 лет с обязательным медицинским осмотром

5 -С 18 лет и с 20 лет с обязательным медицинским осмотром

48. На каких работах запрещено применение труда молодежи моложе 18 лет?

1 -На тяжелых работах, работах в ночное время

2 -На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами)

3 -На подземных работах и работах с взрывчатыми, сильно действующими ядовитыми и радиоактивными веществами

4 -На объектах, подконтрольных органам Ростехнадзора

5 -На работах с вредными и опасными условиями труда

49. Укажите предельно-допустимые (не разовые, более 2-х раз в час) нагрузки для юношей при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

1 -6 кг - 14 лет, 7 кг - 15 лет, 11 кг - 16 лет, 13 кг - 17 лет, 16 кг - 18 лет

2 -10 кг - 14 лет, 12 кг - 15 лет, 14 кг - 16 лет, 16 кг - 17 лет, 18 кг - 18 лет

3 -3 кг - 14-15 лет, 4 кг - 16-17 лет, 10 кг - 18 лет

4. -5 кг - 15 лет, 10 кг - 16 лет, 15 кг - 17 лет, 20 кг - 18 лет

5. -8 кг - 14 лет, 10 кг - 16 лет, 12 кг - 17 лет, 14 кг - 18 лет

50. Гарантии и льготы женщинам. Укажите неправильное положение.

1 -Ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по списку, утвержденному Правительством РФ)

2 -Запрещение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по списку, утвержденному Правительством РФ)

3 -Перевод беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением прежнего среднего заработка

4 -Предоставление отпусков, оплачиваемых по беременности и родам, по уходу за ребенком, оплачиваемых перерывов в работе для кормления ребенка в возрасте до 1,5 лет

5 -Запрещение направления в командировки, привлечение к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет - только с их письменного согласия и при условии отсутствия медицинских противопоказаний

51. Гарантии и льготы работникам в возрасте до 18 лет. Укажите неправильное положение.

1 -Ограничение применения труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по списку, утвержденному Правительством РФ)

2 -Запрещение применения труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по списку, утвержденному Правительством РФ)

3 -Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в любое удобное время отпуска продолжительностью 31 календарный день

4 -Запрещение направления в командировки, привлечения к сверхурочным работам, работам в ночное время, в выходные и праздничные дни

5 -Расторжение трудового договора по инициативе работодателя - только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

52. Назовите органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда федерального уровня.

1 -Федеральная инспекция труда

2 -Федеральная инспекция труда, Департамент трудовых отношений Минздравсоцразвития РФ

3 -Департамент трудовых отношений Минздравсоцразвития РФ

4. -Федеральная инспекция труда, Всероссийская государственная экспертиза условий труда

5 -Федеральная инспекция труда, внутриведомственный контроль федеральных органов исполнительной власти по охране труда

53. Что содержат Правила внутреннего трудового распорядка?

1 -Правовые нормы по организации, дисциплине труда, охране труда, режиму рабочего времени

2 -Обязанности администрации по организации труда, соблюдении законодательства о труде, охране труда

3 -Обязанности работников работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, технологическую дисциплину, требования охраны труда, бережного отношения к имуществу организации

4 -Вопросы приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения, взыскания и др.

5 -Вопросы режимы работы организации

54. В каком пункте превышены права государственного инспектора по охране труда?

1 -Беспрепятственно посещать организации с правом доступа к документам, необходимым для выполнения надзорных и контрольных функций в области охраны труда; проводить или принимать участие в расследовании несчастных случаев

2 -Выдавать должностным лицам организации обязательные для исполнения предписания, налагать на них штрафы за нарушения законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда

3 -Приостанавливать эксплуатацию производственного оборудования

4 -Приостанавливать деятельность производственных подразделений при обнаружении угрозы жизни и здоровью работников, отстранять от работы лиц, не прошедших обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда

5 -Выдача требования о прекращении деятельности структурного подразделения организации вследствие нарушения требований охраны труда

55. Кто подлежит обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний?

1 -Работники, выполняющие работу по заключенному со страхователем трудовому договору

2 -Лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые страхователем к труду

3 -Лица, выполняющие работу по гражданско-правовому договору, если страховщик выплачивает по ним страховые взносы

4 -Работники, работающие по трудовому или гражданско-правовому договору

5 -Лица, работающие по трудовому договору, осужденные к лишению свободы и привлекаемые страхователем к труду, а также работающие по гражданско-правовому договору в случае уплаты страховщиком по ним страховых взносов

56. Кто несет ответственность за организацию и своевременное расследование несчастных случаев?

1 -Главный инженер (технический директор) организации

2 -Работодатель

3 -Служба охраны труда в организации

4 -Государственная инспекция труда

5 -Государственная инспекция труда совместно с органами государственного надзора и контроля, если несчастный случай произошел на объекте, подконтрольном этому органу

57. Какие несчастные случаи на производстве расследуются, но по решению комиссии могут не учитываться в организации?

1 -Происшедшие в результате алкогольного опьянения

2 -Происшедшие в результате алкогольного, наркотического или другого опьянения, не связанного с нарушением технологического процесса при применении спиртов, наркотических и подобных веществ на производстве

3 -Происшедшие при совершении преступных действий

4 -Происшедшие вследствие общего заболевания

5 -Смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, вследствие алкогольного или наркотического опьянения (отравления) - как единственная причина, не связанная с нарушением технологического процесса, где используются спирты, ароматические, наркотические и др. аналогичные вещества, при обстоятельствах, квалифицируемых для пострадавшего уголовно наказуемым деянием

58. На кого не распространяется действие Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве?

1 -На работников организаций независимо от их организационно-правовой формы, индивидуальных предпринимателей при выполнении ими трудовых обязанностей работающих по трудовому договору (контракту), или по гражданско-правовому договору

2 -На студентов, учащихся, проходящих в организации производственную практику

3 -На граждан, осужденных к лишению свободы и привлеченных к труду администрацией организации

4 -Других лиц, участвующих в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя

5 -На военнослужащих, проходящих службу в инженерно-технических войсках и других родов войск, выполняющих инженерно-строительные работы

59. Кто может быть председателем комиссии по расследованию несчастного случая на производстве?

1 -Главный инженер (технический руководитель) организации

2 -Государственный инспектор по охране труда

3 -Работодатель или уполномоченное им лицо

4 -Любой член комиссии

5 -По назначению работодателя

60. Кто может быть председателем комиссии по расследованию группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая или со смертельным исходом?

1 -Работодатель или уполномоченное им лицо

2 -Государственный инспектор по охране труда

3 -Представитель органа исполнительной власти субъекта РФ

4 -Любой член комиссии

5 -Специалист по охране труда

61. Кем проводятся специальные расследования профессиональных заболеваний?

-Комиссией, назначаемой органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации

-Комиссией, назначаемой работодателем по согласованию с территориальным органом Роспотребнадзора и органом исполнительной власти по труду субъекта Российской Федерации

-Санитарным врачом по гигиене труда или другим специалистом территориального органа Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека при участии врача лечебно-профилактического учреждения, представителей администрации и профсоюзной организации или иного представительного органа работников

-Специалистом территориального органа Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека

62. Кем проводится самостоятельное расследование острых профессиональных заболеваний (отравлений) в организации?

1 -Комиссией в составе представителей администрации, службы охраны труда, профсоюзного комитета, здравпункта

2 -Комиссией в составе представителей администрации, службы охраны труда, профсоюзного комитета, цехового терапевта и медицинского работника здравпункта организации

3 -Комиссией в составе представителей администрации, профсоюзного комитета, здравпункта и государственного инспектора по охране труда

4 -Комиссией в составе специалиста службы охраны труда, руководителя структурного подразделения, где произошел случай, представителя профсоюзного комитета и государственного инспектора по охране труда

5 -Расследование не проводится. Вопросы решаются через территориальный орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека

63. В каких случаях несчастный случай на производстве не оформляется актом формы Н-1?

1 -Несчастный случай, вызвавший необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу

2 -По групповому несчастному случаю

3 -По несчастному случаю с предполагаемым инвалидным исходом

4 -По несчастному случаю со смертельным исходом

5 -Несчастный случай, вызвавший потерю трудоспособности пострадавшего менее одной рабочей смены или происшедший со смертельным исходом вследствие совершения

пострадавшим проступка, содержащего признаки уголовно наказуемого деяния, вследствие общего заболевания, самоубийства

63. Какой срок хранения установлен для акта по форме Н-1?

- 1 -45 лет
- 2 -50 лет
- 3 -40 лет
- 4 -35 лет
- 5 -20 лет

64. По чьему решению производятся выплаты по страхованию от несчастных случаев на производстве?

- 1 -Работодателя
- 2 -Государственной инспекции труда
- 3 -Медико-социальной экспертизы
- 4 -Регионального отделения Фонда социального страхования РФ
- 5 -Работодателя и Медико-социальной экспертизы

65. Кто производит страховые выплаты по страховому случаю на производстве?

- 1 -Работодатель по поручению регионального отделения Фонда социального страхования РФ или региональное отделение Фонда социального страхования РФ
- 2 -Работодатель
- 3 -Региональное отделение Фонда социального страхования РФ
- 4 -Фонд обязательного медицинского страхования
- 5 -Регулируется органом по труду субъекта РФ

66. Какие страховые выплаты страховщиком работнику по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний указаны неверно?

- 1 -Возмещение утраченной части заработка
- 2 -Компенсация расходов на питание, приобретение лекарств, протезирование, уход за потерпевшим, санаторно-курортное лечение, включая оплату проезда, а в необходимых случаях и специальных транспортных средств, их ремонт и эксплуатацию
- 3 -Выплата пострадавшему сверх возмещения утраченной части заработка единовременного пособия в соответствии с тарифным или другим совместным соглашением
- 4 -Возмещение морального вреда пострадавшему (физические и нравственные страдания)

67. Кто осуществляет учет случаев и анализ причин профессиональных заболеваний?

- 1 -Служба охраны труда в организации
- 2 -Здравпункт организации
- 3 -Лечебное медицинское учреждение, обслуживающее организацию
- 4 -Территориальные органы Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека
- 5 -Структурное подразделение организации, где произошел случай профессионального заболевания

68. Какой вид реабилитации имеет решающее значение для снижения степени нетрудоспособности пострадавших на производстве?

- 1 -Медицинская реабилитация
- 2 -Социальная реабилитация
- 3 -Профессиональная реабилитация
- 4 -Социальная и профессиональная реабилитация

69. Что не относится к задачам реабилитации пострадавших на производстве?

- 1 -Смягчение последствий повреждения здоровья
- 2 -Представление нетрудоспособным и инвалидам возможности добиваться социальной интеграции
- 3 -Воздействие на окружение и на общество в целом в целях обеспечения социальной интеграции нетрудоспособных и инвалидов

4 -Компенсация за причинение вреда здоровью пострадавших в виде денежных возмещений, медицинской помощи

70. Какие мероприятия по оказанию помощи пострадавшим на производстве первой доврачебной помощи не относятся к компетенции работодателя?

1 -Организовать с привлечением медицинских работников обучение приемам оказания первой помощи специально выделенного в каждом структурном подразделении персонала

2 -Укомплектовать по согласованию с медицинским учреждением каждое структурное подразделение аптечками, носилками, одеялами, простынями, шинами и т.д.

3 -Обеспечить наличие обученного персонала для оказания первой медицинской помощи на каждом участке производства работ и в каждой смене

4 -Каждое структурное подразделение обеспечить наглядными пособиями, плакатами, стендами и т.д. по способам оказания пострадавшим первой медицинской помощи

5 -Произвести закрепление медицинских работников лечебного учреждения, работающего по договору с организацией, за структурными подразделениями организации

71. Какой пункт из перечисленных ниже нарушает необходимый порядок действий по оказанию пострадавшему первой помощи?

1 -Освобождение пострадавшего от воздействия на него поражающего фактора

2 -Вызов медицинских работников

3 -Оценка состояния пострадавшего, освобождение от стесняющей дыхание одежды, при необходимости вынести пострадавшего на свежий воздух

4 -Определение характера и степени повреждения (поражения), выполнение необходимых мероприятий по спасению пострадавшего (искусственное дыхание, наружный массаж сердца, наложение повязок, остановка кровотечения и т.п.) и поддержания основных жизненных функций до прибытия медицинского работника

5 -Транспортировка пострадавшего в медицинское учреждение (при необходимости)

72. Какое время считается оптимальным для эффективного оказания первой помощи пострадавшему?

1 -В течение 1 часа после получения травмы

2 -В течение 45 минут после получения травмы

3 -В течение 30 минут после получения травмы

4 -В течение 50 минут после получения травмы

73. Что должен уметь оказывающий пострадавшему первую доврачебную помощь?

1 -Быстро и правильно оценить ситуацию, состояние пострадавшего, распознать особенности травмы

2 -Определить, какую помощь нужно оказать пострадавшему и составить последовательность мероприятий по ее оказанию

3 -Осуществить комплекс экстренной реанимационной помощи и подготовить пострадавшего, если необходимо, к транспортированию в медицинское учреждение

4 -Безопасными для себя и окружающих способами уметь освободить пострадавшего от действия поражающего фактора или эвакуировать его из опасной зоны, быстро оценить состояние пострадавшего, распознать особенности травмы, определить какая помощь нужна пострадавшему, осуществить комплекс реанимационной помощи, остановить кровотечение, наложить шину, выполнить искусственное дыхание и если необходимо - подготовить пострадавшего к транспортировке в медицинское учреждение.

5 -Должен уметь вывести пострадавшего из шокового состояния

74. Какой пункт по оказанию пострадавшему доврачебной помощи при ожогах нарушает необходимый порядок действий?

1 -Сбить пламя с одежды водой или набросить на пострадавшего плотную ткань, пальто и т.д.

2 -Не касаться руками обожженных участков кожи, не смазывать мазями или присыпать порошками, не промывать, не вскрывать пузыри, вздутия

3 -При обширных ожогах пострадавшего завернуть в чистую простыню или ткань, не раздевая, укрыть тепло, напоить чаем, давать обезболивающие средства и создать покой до прибытия врача

4 -Освобождая пораженные места, нельзя срывать одежду, обувь, а необходимо их разрезать и осторожно снимать

75. Какой пункт по оказанию пострадавшему первой доврачебной помощи при химическом ожоге указан неверно?

1 -Как можно скорее уменьшить концентрацию химического вещества и время его воздействия - промыть пораженное место большим количеством проточной холодной воды в течение 15 - 20 минут

2 -Пораженные участки промыть горячей водой, укрыть теплым одеялом и отправить в больницу

3 -Обработать пораженные места соответствующими нейтрализующими растворами (щелочные ожоги - 1-2 % - ным раствором борной или лимонной кислоты, а кислотные - мыльным или содовым раствором) в виде примочек, повязок

4 -Если кислота или щелочь попала на кожу через одежду - смыть ее с одежды, разрезать и снять мокрую одежду, промыть кожу

76. Какой пункт по оказанию пострадавшему первой доврачебной помощи при обморожениях носит неправильные действия?

1 -Согреть пострадавшего, особенно обмороженную часть тела с постепенным поднятием температуры ванны с 20°C до 40°C в течение 20-30 минут, восстановить кровообращение

2 -Обмороженные части тела высушить, закрыть стерильной повязкой, тепло укрыть и обеспечить покой

3 -Пораженные места немедленно растереть снегом, смазать мазями или жиром и обеспечить покой

4 -Пострадавшему дать аспирин, анальгин, крепкий чай, кофе

77. Какой пункт по оказанию пострадавшему доврачебной помощи при острых отравлениях носит неправильные действия?

1 -Пострадавшему при отравлении газами необходимо немедленно вынести или вывести из отравленной зоны, расстегнуть одежду, стесняющую дыхание, обеспечить приток свежего воздуха, поить чаем, кофе

2 -При отравлении аммиаком пострадавшему необходимо дать выпить до 10 стаканов горячего молока и вызвать рвоту, потом напоить чаем

3 -Пострадавшему необходимо уложить, приподняв ноги, тепло укрыть и давать нюхать нашатырный спирт

4 -Незамедлительно отправить пострадавшего в медицинское учреждение

78. Какой пункт по оказанию пострадавшему первой доврачебной помощи при открытых переломах, вывихах, ранениях носит неправильные действия?

1 -Остановить кровотечение

2 -Убрать из раны песок, грязь, промыть рану

3 -Наложить стерильную повязку

4 -Провести иммобилизацию поврежденной конечности с использованием шины, палки, доски и др.

79. Какой пункт по оказанию пострадавшему первой доврачебной помощи при закрытом переломе носит неправильные действия?

1 -Снять одежду с пораженного участка, наложить шину, пораженный участок тепло укрыть, давать теплый чай, обеспечить покой

2 -Наложить шину поверх одежды и к пораженному участку прикладывать холодные примочки, пузыри со льдом, холодной водой, снегом и т.п.

80. Что недопустимо в случаях поражения электрическим током?

1 -Приближаться к пострадавшему ближе 8 метров от места касания электрического провода земли

- 2 -Тратить время на спуск пострадавшего с высоты
- 3 -Прикасаться к пострадавшему без предварительного обесточивания и прекращать реанимационные мероприятия до появления признаков биологической смерти
- 4 -Использовать струю воды в качестве холода

81. Кто в организации разрабатывает и кто утверждает инструкции по охране труда?

- 1 -Служба охраны труда и главный инженер (технический директор)
- 2 -Руководители структурных подразделений по согласованию с представительным органом от работников, утверждаются руководителем организации
- 3 -Служба охраны труда по согласованию с представительным органом от работников.утверждаются руководителем организации
- 4 -Главные специалисты по согласованию со службой охраны труда, руководителями структурных подразделений, представительным органом от работников и утверждаются руководителем организации
- 5 -Порядок определяется работодателем

82. Кем должны быть утверждены инструкции по охране труда?

- 1 -Руководителем организации после проработки службой охраны труда
- 2 -Работодатель обеспечивает утверждение инструкций по охране труда с учетом мнения представительного органа работников
- 3 -Главным инженером (техническим директором) по представлению руководителей структурных подразделений
- 4 -Руководителями структурных подразделений

83. В каких случаях должны пересматриваться инструкции по охране труда?

- 1 -При пересмотре межотраслевых и отраслевых правил, типовых инструкций и иных нормативных актов по охране труда, при изменении технологического процесса, при изменении условий работы, при использовании новых видов оборудования, материалов, приспособлений и инструментов
- 2 -Периодически не реже одного раза в два года
- 3 -По усмотрению руководителей структурных подразделений
- 4 -По требованию службы охраны труда
- 5 -По указанию руководителя организации

84. Из каких источников в организации финансируются мероприятия по улучшению условий и охране труда?

- 1 -Из средств работодателя - не менее 0,1%
- 2 -Из собственных средств работодателя - не менее 1,0%
- 3 -Из эксплуатационных расходов - не менее 1,0%
- 4 -Из суммы затрат на производство продукции - не менее 0,1%
- 5 -Из суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) - не менее 0,2%

85. Назовите источники финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений).

- 1 -За счет бюджета субъекта РФ
- 2 -За счет местного бюджета и внебюджетных источников
- 3 -За счет отчислений от суммы производственных затрат в размере 1%
- 4 -За счет отчислений в размере 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работы, услуги)

86. Из каких источников финансируются мероприятия по улучшению условий и охране труда?

- 1 -Из федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ и штрафов за нарушение трудового законодательства
- 2 -Из федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов и внебюджетных источников

3 -Из федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, внебюджетных источников, штрафов за нарушение трудового законодательства, взносов организации

4 -Из федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов и внебюджетных источников, добровольных взносов организаций и физических лиц

87. Какое из указанных требований по обеспечению безопасности рабочего места не относится к обязанностям работодателя?

1 -Обеспечение условий труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда

2 -Организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах

3 -Содержание рабочего места в чистоте, инструмента и приспособлений в исправном состоянии и в порядке, удобном для использования в работе

4 -Проведение аттестации рабочего места по условиям труда

5 -Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих рисках повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты

88. Кто проводит вводный инструктаж?

1 -Инженер по охране труда

2 -Лицо, на которое приказом возложены эти обязанности

3 -Специалист по охране труда, или лицо, на которое приказом возложены эти обязанности

4 -Непосредственный руководитель на рабочем месте

5 -Сотрудник службы подготовки кадров

89. Кто проводит вводный инструктаж?

1 -Инженер по охране труда

2 -Лицо, на которое приказом возложены эти обязанности

3 -Специалист по охране труда, или лицо, на которое приказом возложены эти обязанности

4 -Непосредственный руководитель на рабочем месте

5 -Сотрудник службы подготовки кадров

90. Кто, где и когда проводит первичный инструктаж?

1 -Работник службы охраны труда в кабинете охраны труда перед направлением поступающего на рабочее место

2 -Непосредственный руководитель на рабочем месте до начала самостоятельной работы

3 -Работник службы охраны труда на рабочем месте перед допуском к работе

4 -Сотрудник службы подготовки кадров в учебном классе перед направлением работника в подразделение

5 -Определяется работодателем

91. По каким программам проводится первичный инструктаж?

1 -По программам, разработанным руководителем подразделения и утвержденным руководителем организации для отдельных профессий и видов работ

2 -По программам, разработанным руководителем подразделения для отдельных профессий и видам работ, согласованным со службой охраны труда и профсоюзным органом либо иным представительным органом работников и утвержденным руководителем организации

3 -По программам, разработанным службой охраны труда, согласованным с профсоюзным органом, главными специалистами и утвержденными главным инженером (техническим директором) организации

4 -По типовым отраслевым программам, разработанным федеральным органом исполнительной власти и согласованным отраслевым профсоюзом

92. Когда, кем, кому и в каком объеме проводится повторный инструктаж?

1 -Не реже одного раза в полугодие работником службы охраны труда всем работникам по программе повторного инструктажа

2 -Не реже одного раза в год, работником службы охраны труда, всем работникам

3 -Для некоторых категорий по согласованию с государственной инспекцией по охране труда повторный инструктаж проводится не реже одного раза в год

- 4 -Не реже одного раза в полугодие непосредственным руководителем по программе первичного инструктажа с проверкой знаний и записью в журнале
- 5 -По требованию государственного инспектора по охране труда работником службы охраны труда организации

93. Основные задачи Государственной экспертизы условий труда.

- 1 -Обеспечение здоровых и безопасных условий труда через выполнение требований охраны труда в проектах строительства, реконструкции и техперевооружения
- 2 -Организация проведения в организациях аттестации рабочих мест и сертификации работ по охране труда на производственных объектах
- 3 -Выдача заключения на закрытие производства или экспертные заключения о полноте учета в проектах требований охраны труда
- 4 -Оценка качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда; правильности предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда; соответствия проектов строительства, реконструкции, технического переоснащения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий государственным нормативным требованиям охраны труда; фактических условий труда работников, в том числе в период, непосредственно предшествовавший несчастному случаю на производстве.
- 5 -Выполнение платных услуг организациям по сертификации работ по охране труда

94. Какие задачи из перечисленных не входят в сферу деятельности государственной экспертизы условий труда?

- 1 -Оценка качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда
- 2 -Контроль за правильностью предоставления компенсаций за тяжелые, опасные и вредные условия труда
- 3 -Отнесение организаций к определенному классу профессионального риска
- 4 -Экспертиза условий труда в проектах на строительство или реконструкцию производственных объектов

95. При какой численности работников в организации должна создаваться служба охраны труда?

- 1 -Более 50 работников в организации, осуществляющей производственную деятельность
- 2 -Более 100 работников в организации любой сферы деятельности
- 3 -По усмотрению работодателя
- 4 -Более 60 работников в любой организации
- 5 -Более 80 работников в любой организации

96. Какое решение по организации служб охраны труда должно быть принято работодателем при численности работников организации производственной сферы деятельности менее 50?

- 1 -Создается служба охраны труда
- 2 -Вводится должность специалиста по охране труда
- 3 -Заключается договор на обслуживание со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда
- 4 -Не регламентировано
- 5 -Создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, или обязанности по охране труда возлагаются на одного из работников, или заключается договор на обслуживание по охране труда

97. В каком виде должны быть оформлены в организации мероприятия по охране труда, принятые к реализации?

- 1 -Планом мероприятий по улучшению условий и охране труда и (или) программой улучшения условий и охраны труда, которые могут включаться в раздел коллективного договора или соглашение по охране труда
- 2 -Планом мероприятий, утвержденным руководителем организации

- 3 -Приказом по организации с соответствующими поручениями руководителям структурных подразделений
- 4 -Включением в план капитального строительства
- 5 -Включением в проекты технического перевооружения

98. Как рекомендуется планировать в организации работу по охране труда?

- 1 -Мероприятиями по охране труда (организационными и техническими), оформленными разделом коллективного договора или соглашением работодателя и работников по охране труда с обеспечением в установленном порядке финансирования и контроля за их выполнением
- 2 -Мероприятиями по охране труда, разработанными службой охраны труда, утвержденными главным инженером (техническим директором) с поручением обеспечения выполнения руководителям структурных подразделений под контролем службы охраны труда
- 3 -Мероприятиями по охране труда, реализуемыми через приказ по организации
- 4 -Мероприятиями по охране труда в структурных подразделениях, реализуемых через распоряжения руководителей структурных подразделений
- 5 -Мероприятиями по охране труда, носящими общий для организации характер - через приказ по организации, имеющими только значение для конкретных структурных подразделений - через распоряжения их руководителей

99. Основные задачи службы охраны труда организации.

- 1 -Организация и координация работы по охране труда
- 2 -Контроль за соблюдением требований охраны труда
- 3 -Профилактическая работа по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, включая обучение и инструктирование
- 4 -Консультирование работодателя по вопросам охраны труда
- 5 -Организация работ по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда, организация профилактической работы по предупреждению травматизма и профзаболеваний, контроль за соблюдением требований охраны труда, консультирование работников по вопросам охраны труда

100. Статус и подчиненность службы охраны труда организации.

- 1 -Самостоятельное структурное подразделение с подчинением непосредственно руководителю организации
- 2 -Не регламентируется
- 3 -В составе службы главного механика
- 4 -Самостоятельное подразделение с подчинением главному механику или главному энергетiku организации

101. При какой численности работающих в организации рекомендуется создание кабинета охраны труда?

- 1 -50 человек и более
- 2 -75 человек и более
- 3 -100 человек и более
- 4 -500 человек и более
- 5 -1000 человек и более

102. Содержание работы кабинета охраны труда.

- 1 -Обучение и инструктаж по безопасным методам труда, организация консультаций, лекций, бесед, выставок и т.д. по охране труда, пропаганда передового опыта
- 2 -Ознакомление работников с вопросами трудового права
- 3 -Информация работников о состоянии условий и охраны труда в организации и мерах, принимаемых к улучшению условий труда
- 4 -Оказание помощи структурным подразделениям в организации стендов и других наглядных пособий по охране труда

103. Задачи пропаганды охраны труда в организации.

1 -Ознакомление работников с новыми законодательными и иными нормативными правовыми и нормативными техническими актами в области охраны труда, с новыми техническими и организационными решениями, внедренными в организации в этой сфере

2 -Ознакомление работников с вопросами трудового права

3 -Информация работников о состоянии условий и охраны труда в организации и мерах, принимаемых к улучшению условий труда

4 -Оказание помощи структурным подразделениям в организации стендов и других наглядных пособий по охране труда

104. Что не относится к функциональным обязанностям главного инженера (технического директора) организации в области охраны труда?

1 -Определение политики организации в области охраны труда и системы управления охраной труда

2 -Контроль за соблюдением правил и норм по охране труда

3 -Контроль за соблюдением правил и норм по промышленной безопасности

4 -Контроль за соблюдением правил и норм по производственной санитарии

5 -Руководство деятельностью технических служб, в том числе и по вопросам охраны труда

105. С какой целью проводится аттестация рабочих мест?

1 -Для оценки условий труда на рабочих местах по фактическим значениям на них опасных и вредных производственных факторов для разработки мероприятий по оздоровлению условий труда, определения компенсаций за работу на этих рабочих местах (до приведения их в соответствие с требованиями охраны труда или ликвидации)

2 -Для подтверждения или назначения вновь компенсаций за работу с вредными и тяжелыми условиями труда

3 -Для накопления банка данных при переводе производства на другой вид продукции или на другую технологию изготовления той же продукции

4 -Для определения рабочих мест, подлежащих ликвидации по условиям труда

106. На кого возложен контроль за качеством проведения аттестации рабочих мест?

1 -На органы государственной экспертизы условий труда

2 -На государственную инспекцию труда (по охране труда)

3 -На государственную правовую инспекцию труда

4 -На органы исполнительной власти по труду субъектов Российской Федерации

5 -На федеральные органы исполнительной власти по подчиненности организаций по ведомственному принципу и на остальные организации в регионе - на органы исполнительной власти по труду субъектов Российской Федерации

107. Порядок подготовки к проведению аттестации рабочих мест.

1 -Разработка приказа с определением сроков, графика проведения аттестации рабочих мест, состава аттестационной комиссии организации, установление задач аттестации

2 -Издание приказа с указанием задач аттестации, сроков и графика проведения работ, назначение состава аттестационной комиссии организации, а при необходимости, и по структурным подразделениям, определение функций подразделений, привлекаемых к работе по аттестации

3 -Назначение приказом по организации ответственного за аттестацию рабочих мест и возложение на него всей организации работ

4 -Назначение приказом по организации ответственными за аттестацию рабочих мест по структурным подразделениям руководителей этих подразделений

108. Что понимается под сертификацией работ по охране труда на производственных объектах?

1 -Проверка соответствия работ по охране труда требованиям охраны труда

2 -Проверка результатов аттестации рабочих мест и оценка соответствия требованиям охраны труда

3 -Процедура проверки и оценки соответствия работ по охране труда требованиям нормативных правовых актов РФ об охране труда с учетом результатов аттестации рабочих мест по условиям

труда и осуществляемая органами по сертификации, аккредитованными в установленном порядке

4 -Проверка полноты отражения требований охраны труда в инструкциях по охране труда.стандартах предприятий

5 -Проверка полноты отражения требований охраны труда в эксплуатационной документации выпускаемой организацией продукции

109. В каком пункте правильно изложен порядок подготовки к сертификации работ по охране труда в организации?

1 -Подача заявки в орган по сертификации

2 -Разрешение вопросов на стадии заявки с органом по сертификации

3 -Организация аттестации рабочих мест в объеме, оговоренном с органом по сертификации

4 -Подача заявки в орган по сертификации с приложением материалов по аттестации рабочих мест, о службе охраны труда, по аттестации работников на знание требований охраны труда, копий лицензий и других разрешительных документов и заключение договора на проведение работ с органом по сертификации

110. Как должно быть организовано обучение требованиям охраны труда в организации?

1 -Обучение должно носить непрерывный характер

2 -Проверка знаний должна проводиться не позднее одного месяца после назначения на должность

3 -Периодические проверки знаний должны проводиться не реже одного раза в пять лет

4 -Работодатель обязан организовать и обеспечить обучение, инструктаж, проверку знаний требований охраны труда у работников

5 -Обучение должно быть многоуровневым, непрерывным в процессе трудовой деятельности с аттестацией по занимаемой должности в течение одного месяца по назначению на должность и периодически не реже одного раза в три года. Работодатель должен обеспечить обучение, инструктаж, проверку знаний работниками норм, инструкций, правил по охране труда, ответственность за их организацию несут руководители подразделений

111. Какова система обучения уполномоченных (доверенных) лиц, членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, заместителей руководителей организации по охране труда, работников службы охраны труда или других работников, на которых возложены обязанности по охране труда?

1 -Работодатель направляет указанную категорию обучаемых в отраслевые или региональные учебные центры по охране труда по согласованной с ними разрядке

2 -Работодатель проводит обучение указанной категории работников за счет собственных средств

3 -Оплата обучения производится за счет страховых взносов организации через Фонд социального страхования РФ

4 -Работодатель направляет на обучение по 40-часовой программе за счет средств Фонда социального страхования указанную категорию работников в специализированные учебные центры по охране труда, которые имеют право на проведение данного вида обучения

112. Как в организации проводится проверка знаний требований охраны труда у работников?

1 -Приказом по организации создается комиссия (одна или несколько) из руководителей, главных специалистов, специалистов охраны труда, представителей представительных органов работников, государственных надзорных органов

2 -Члены комиссии должны быть аттестованы в учебных центрах, иных организациях, имеющих соответствующие лицензии и другие разрешительные документы

3 -Проверка знаний требований охраны труда проводится комиссией в составе не менее 3 человек, которые в установленном порядке должны быть аттестованы на право работы в комиссии, представитель государственной инспекции охраны труда включается в состав комиссии по согласованию

4 -В составе комиссии должно быть не менее 4 человек, представительство государственной инспекции охраны труда обязательно

5 -Председателем комиссии должен быть государственный инспектор по охране труда

113. По каким критериям и на каких условиях в организации создаются совместные комитеты (комиссии) по охране труда?

1 -Численность комитета определяется в зависимости от численности работников организации, ее структуры, специфики производства, комитет создается на условиях, оговоренных в коллективном договоре или ином совместном решении работодателя и представительного органа работников

2 -Численность комитета и условия его создания определены соответствующими решениями Минтруда России

3 -Численность комитета определяется по усмотрению сторон, а условия его создания определяет работодатель

4 -Все вопросы определяет работодатель по согласованию с представительным органом работника

5 -Все вопросы определяет трудовой коллектив на общем собрании и(конференции)

114. Как производится выдвижение в состав совместного комитета (комиссии) по охране труда?

1 -На общем собрании (конференции) трудового коллектива

2 -От работников - на общем собрании (конференции) трудового коллектива, от работодателя - приказом (распоряжением) администрации

3 -Делегированием от структурных подразделений по согласованной сторонами квоте

4 -На условиях, определенных совместным по данному вопросу решением работодателя и представительного органа работников

5 -Особых рекомендаций нет, по усмотрению сторон

115. Как отчитываются перед трудовым коллективом о своей работе в совместном комитете члены комитета от работников?

1 -Представители от работников отчитываются о своей работе на итоговой конференции по коллективному договору

2 -Представители от работников отчитываются о работе не реже одного раза в год в своем трудовом коллективе

3 -Члены Комитета информируют не реже одного раза в год выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференцию) работников о проделанной ими в Комитете работе

4 -Комитет (комиссия) отчитывается в целом на общем собрании (конференции) трудового коллектива

5 -Не регламентировано, по усмотрению работодателя и представительного органа работников

116. Правила сертификации работ по охране труда.

1 -Сертификацию работ по охране труда проводит или в ней мотивированно отказывает орган по сертификации

2 -При положительном решении орган по сертификации создает комиссию для проверки и оценки представленных документов организации на соответствие нормативным требованиям и на основании этой оценки принимает решение об отказе или выдаче сертификата безопасности, который оформляется органом по сертификации с определенным сроком действия с учетом результатов сертификации

3 -При положительном решении орган по сертификации создает комиссию, которая по результатам проверки и оценки представленных организацией документов, а также по результатам проверки соответствия документов истинному положению дел в организации, принимает решение об отказе или выдаче сертификата безопасности, который оформляется органом по сертификации с определенным сроком действия с учетом результатов сертификации

4 -Сертификацию работ по охране труда проводит или в ней мотивированно отказывает орган по сертификации, при положительном решении орган по сертификации создает комиссию для проверки и оценки представленных документов организации на соответствие нормативным требованиям и на основании этой оценки принимает решение об отказе или выдаче сертификата безопасности, который оформляется органом по сертификации с определенным сроком действия с учетом результатов сертификации

5 -Сертификацию работ по охране труда проводит или в ней мотивированно отказывает орган по сертификации, при положительном решении орган по сертификации создает комиссию, которая по результатам проверки и оценки представленных организацией документов, а также по результатам проверки соответствия документов истинному положению дел в организации, принимает решение об отказе или выдаче сертификата безопасности, который оформляется органом по сертификации с определенным сроком действия с учетом результатов сертификации

117. Какие материалы не используются при разработке программы по улучшению условий и охраны труда?

1 -Анализ результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и травмобезопасности

2 -Анализ материалов расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

3 -Анализ предписаний государственной инспекции по охране труда и технической инспекции труда

4 -Материалы идентификации опасностей на рабочих местах и определения приоритетности их устранения или снижения до приемлемого уровня воздействия

118. Что не относится к основным положениям обеспечения выполнения программы по улучшению условий и охраны труда?

1 -Регулярные мероприятия с запланированными интервалами уточнения, корректировки для учета происходящих изменений в деятельности организации

2 -Распределение контроля и ответственности за достижение целей, задач, запланированных нормативных показателей для каждого подразделения и уровня управления

3 -Обеспечение необходимыми ресурсами

4 -Включение программы в план технического перевооружения организации

5 -Включение программы в коллективный договор или соглашение

119. Что не относится к оперативному контролю за состоянием охраны труда в организации?

1 - Регулярные плановые проверки службой охраны труда

2 -1-ая ступень - ежедневно как в начале смены, так и в течение смены проверка проводится мастером, бригадиром с участием уполномоченного по охране труда с отражением результата в журнале

3 -2-ая ступень - 2 раза в месяц проверка проводится комиссией в составе председателя - руководителя подразделения, непосредственного руководителя работ, уполномоченного по охране труда с отражением результатов в журнале

4 -3-я ступень - 1 раз в месяц проверка комиссией под председательством руководителя организации, в составе главного инженера, заместителей руководителя организации, главных специалистов, службы охраны труда, представителей уполномоченного работниками органа и других работников (по необходимости) с разработкой мероприятий, изданием приказа по организации

120. Как осуществляется контроль за состоянием охраны труда?

1 -Регулярные плановые проверки службой охраны труда

2 -Постоянные проверки работниками исправности оборудования, приспособлений, инструмента, ограждений, заземлений и других средств защиты, включая и индивидуальные, до начала и в процессе работы

3 -Оперативный периодический трехступенчатый контроль (1 ступень - мастер, бригадир, уполномоченный по охране труда - ежедневно, 2 ступень - 2 раза в месяц начальник участка,

уполномоченный по охране труда, 3 ступень - комплексное ежемесячное у руководителя организации)

4 -Регулярные плановые проверки службой охраны труда, постоянные проверки работниками исправности оборудования, приспособлений, инструмента, ограждений, заземлений и других средств защиты, включая и индивидуальные, до начала и в процессе работы, а также оперативный периодический трехступенчатый контроль (1 ступень - мастер, бригадир, уполномоченный по охране труда - ежедневно, 2 ступень - 2 раза в месяц начальник участка, уполномоченный по охране труда, 3 ступень - комплексное ежемесячное у руководителя организации)

5 -Постоянные проверки работниками исправности оборудования, приспособлений, инструмента, ограждений, заземлений и других средств защиты, включая и индивидуальные, до начала и в процессе работы, а также оперативный периодический трехступенчатый контроль (1 ступень - мастер, бригадир, уполномоченный по охране труда - ежедневно, 2 ступень - 2 раза в месяц начальник участка, уполномоченный по охране труда, 3 ступень - комплексное ежемесячное у руководителя организации)

121. Какие компенсации предоставляются за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда?

1 -Сокращенный рабочий день

2 -Спецодежда, спецобувь, другие средства индивидуальной защиты по Типовым отраслевым нормам, смывающие, обезвреживающие и другие средства

3 -Молоко или равноценные пищевые продукты по установленным нормам

4 -Сокращенный рабочий день, повышенная оплата труда, дополнительный отпуск, молоко или лечебно-профилактическое питание в особо вредных условиях, соответствующие средства индивидуальной защиты, пенсии на льготных условиях

5 -Санаторно-курортное лечение по решению страховщика

122. Какие обязанности у работодателя при проведении обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников?

1 -Обеспечение своевременности и организованности явки работников на медицинские осмотры и обследование

2 -Обеспечение соблюдения сроков прохождения периодических медосмотров

3 -Обеспечение запрещения допуска к работе лиц, не прошедших медицинский осмотр или имеющих медицинские противопоказания

4 -Организация проведения медосмотров за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения этих осмотров

123. По каким нормам проводится обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты?

1 -По нормам, оговоренным в коллективном договоре

2 -По Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС 1979 - 1982 гг., с последующими изменениями и дополнениями

3 -Обеспечение рабочих и служащих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты должно производиться в соответствии с Инструкцией, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 24.05.83 № 100/П-9 с изменениями 1985 и 1987 гг.

4 -По Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденным Минтрудом России и в порядке, определенном Минтрудом России или по нормам бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, установленным работодателем с учетом мнения представительного органа работников, если эти нормы улучшают по сравнению с типовыми нормами защиту работников от

имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения

124. Какая категория работников и с какой периодичностью должна проходить обязательные психиатрические обследования?

1 -Работники, связанные с источниками повышенной опасности или работающие в условиях повышенной опасности, 1 раз в год

2 -Работники на работах, связанных с источниками повышенной опасности или работающие в условиях повышенной опасности, не реже 1 раза в 2 года

3 -Работники на работах, связанных с источниками повышенной опасности или работающие в условиях повышенной опасности, не реже 1 раза в 3 года

4 -Работники на работах, связанных с источниками повышенной опасности, или работающие в условиях повышенной опасности, не реже 1 раза в 5 лет

125. Что из перечисленного относится к компенсациям за тяжелую работу, работу во вредных или опасных условиях труда?

1 -Сокращение нормальной продолжительности рабочего времени на 5 и более часов в неделю, оплата труда в повышенных размерах, дополнительный оплачиваемый отпуск, денежная компенсация дополнительного отпуска

2 -Оплата труда в повышенных размерах, дополнительный оплачиваемый отпуск

3 -Оплата труда в повышенных размерах, сокращение продолжительности рабочего времени на 4 часа в неделю и более, дополнительный оплачиваемый отпуск

4 часа в неделю и более, дополнительный оплачиваемый отпуск

126. Какие установлены нормы и условия бесплатной выдачи молока и лечебно-профилактического питания (ЛПП)?

1 -0,5 литра молока в смену на работах с вредными условиями труда, ЛПП по рецептам и нормам с особо вредными условиями труда

2 -0,5 литра молока в смену независимо от ее продолжительности на работах с вредными условиями труда и ЛПП по рецептам и нормам с особо вредными условиями труда при занятости на указанных работах не менее 1/3 рабочего дня

3 -0,5 литра молока в смену независимо от ее продолжительности в дни фактической занятости на этих работах и ЛПП по рецептам и нормам с особо вредными условиями труда при занятости на указанных работах не менее половины рабочего дня

127. Для чего производятся измерения и оценка факторов производственной среды и трудового процесса? (укажите неправильное положение)

1 -Для установления соответствия их фактических уровней и отнесения условий труда к определенному классу вредностей и опасностей

2 -Для установления компенсаций за тяжелые и вредные и (или) опасные условия труда

3 -Для определения средств индивидуальной защиты

4 -Для установления связи состояния здоровья работающих с условиями труда

5 -Для разработки мероприятий по оздоровлению условий труда

128. Какие воздействия на работающего оказывают опасные производственные факторы?

1-Травмирующие

2-Вызывающие заболевания

3-Связанные со значительными физическими перегрузками

4-Травмирующие и вызывающие заболевания

5-Связанные со значительными нервно-психическими перегрузками

129. В каком пункте превышены права профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа в области охраны труда?

1 -Контроль за соблюдением работодателем законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда

2 -Проведение независимой экспертизы условий труда, участие или проведение самостоятельных расследований несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве

3 -Получение информации о состоянии условий и охраны труда, о несчастных случаях на производстве

4 -Выдача обязательных к исполнению предписаний об устранении нарушений законодательства об охране труда

5 -Осуществление проверок состояния условий и охраны труда, участие в рассмотрении трудовых споров

130. Какой орган осуществляет в организации административно-общественный контроль состояния охраны труда?

1 -Профсоюзный комитет

2 -Профсоюзный комитет и его институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда

3 -Совместный комитет (комиссия) по охране труда

4 -Институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда

5 -Служба охраны труда

131. Какую информацию об условиях и охране труда имеет право получить работник?

1 -Об условиях и охране труда на рабочем месте

2 -О существующих рисках повреждения здоровья и о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторах

3 -О перечне полагающихся средств индивидуальной защиты

4 -О полагающихся компенсациях за тяжелую работу и работу во вредных и (или) опасных условиях труда

5 -Обо всем перечисленном

132. На какие классы в соответствии с гигиеническими критериями подразделяются условия труда?

1 -На 5 классов: оптимальные, хорошие, допустимые, опасные и вредные

2 -На 5 классов: хорошие, посредственные, допустимые, вредные и опасные

3 -На 4 класса: хорошие, допустимые, вредные и опасные

4 -*На 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные*

133. Что такое наряд-допуск?

1 -Наряд-допуск - разрешение, выдаваемое производителю работ для выполнения работ с повышенной опасностью

2 -Наряд-допуск - это задание на производство работ, оформленное на специальном бланке установленного образца, и определяющее содержание, место, время начала и окончания работ, условия их безопасного выполнения, состав бригады и лиц, ответственных за безопасность проведения этих работ

3 -Наряд-допуск содержит условия безопасного выполнения работ, состав бригады

4 -Наряд-допуск содержит перечень необходимого для безопасного выполнения работ оборудования, инструмента, средств защиты и страховки

134. Кто в организации несет ответственность за обеспечение пожарной безопасности?

1 -Руководитель организации и руководители структурных подразделений, владельцы объектов, на арендуемых объектах - их арендаторы

2 Работодатель

3 -Лица, ответственные за пожарную безопасность

4 -Подразделения пожарной безопасности и работники пожарного надзора по закрепленным за ними объектам

135. Кому должен сообщить руководитель организации о возникшем в организации пожаре?

1 -Пожарной охране

2 -Местным органам исполнительной власти

3 -Диспетчеру, ответственному дежурному по организации

4 -Пожарной охране, продублировать: диспетчеру, ответственному дежурному по организации, местным органам исполнительной власти

136. Укажите ответ, не относящийся к положениям Конституции РФ.

- 1 -Труд и здоровье людей охраняется государством
- 2 -Труд свободен
- 3 -Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены
- 4 -Трудовые отношения определяются в форме коллективного и трудового договоров
- 5 -Каждый имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь

137. Укажите ответ, не относящийся к положениям Трудового Кодекса РФ.

- 1 -Трудовые отношения работник-работодатель оформляются в форме трудового договора
- 2 -Труд и здоровье людей охраняется государством
- 3 -Социальное партнерство работник-работодатель оформляется в форме коллективного договора
- 4 -Трудовой распорядок, дисциплина труда, прием, увольнение и т.п. оформляются правилами внутреннего трудового распорядка
- 5 -Гарантии и компенсации за труд в опасных и вредных условиях устанавливаются не ниже государственных нормативных требований

Тема № 16. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Тест № 14

1. Расторжение трудового договора после причинения ущерба:

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

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

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

3. Работник при причинении вреда работодателю должен возместить ему:

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

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

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

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

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

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

- а) договорная ответственность как работника, так и работодателя может быть установлена в повышенном размере, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;

б) договорная ответственность как работника, так и работодателя может быть установлена в пониженном размере, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;

в) договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;

г) договорная ответственность работника перед работодателем не может быть ниже, а работодателя перед работником - выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

7. В случае причинения ущерба:

а) каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба;

б) размер причиненного ему ущерба должен доказывать только работодатель;

в) размер причиненного ему ущерба должен

Тема № 17. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры и порядок их разрешения.

Тест № 16

Защита трудовых прав работников.

1. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

а) самозащита работниками трудовых прав;

б) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

в) государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) судебная защита.

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

а) административные инспекции труда профсоюзов;

б) правовые и технические инспекции труда профсоюзов;

в) публичные инспекции труда профсоюзов;

г) государственные и муниципальные инспекции труда профсоюзов.

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

а) только государственные и муниципальные унитарные предприятия и учреждения;

б) только некоммерческие организации;

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

г) только работодателей - индивидуальных предпринимателей;

д) любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение.

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

а) Счетная палата РФ;

б) Федеральное казначейство;

в) Министерство внутренних дел РФ;

г) Федеральная инспекция труда;

д) Министерство труда и социального развития РФ.

5. Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет:

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

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

- а) Государственной думой Федерального собрания Российской Федерации;
- б) Советом Федерации Федерального собрания Российской Федерации;
- в) Правительством Российской Федерации;
- г) Президентом Российской Федерации;
- д) по итогам референдума Российской Федерации.

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

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

8. При инспекционной проверке государственный инспектор труда:

- а) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 3 месяца до проверки;
- б) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 1 месяц до проверки;
- в) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 3 дня до проверки;
- г) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 1 день до проверки;
- д) может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

9. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:

- а) только соответствующему руководителю по подчиненности и (или) главному государственному инспектору труда Российской Федерации;
- б) только главному государственному инспектору труда Российской Федерации;
- в) только в суде;
- г) соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суде.

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

- а) только соответствующему руководителю по подчиненности;
- б) в суде;
- в) только первому государственному инспектору труда Российской Федерации;
- г) соответствующему руководителю по подчиненности и (или) в судебном порядке;
- д) соответствующему руководителю по подчиненности, первому государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суде.

Трудовые споры и порядок их разрешения.

11. Индивидуальный трудовой спор - это:

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

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

- а) признается индивидуальным трудовым спором;
- б) не признается индивидуальным трудовым спором.

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

- а) признается индивидуальным трудовым спором;
- б) не признается индивидуальным трудовым спором.

14. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются

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

15. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе:

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

16. В комиссию по трудовым спорам входят:

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

17. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются:

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

18. Представители работодателя назначаются в комиссию по трудовым спорам:

- а) руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем;
- б) представительным органом работников из своего состава;
- в) руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации;

г) общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

19. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

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

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

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

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

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

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

а) в день принятия решения;

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

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

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

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

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

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

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

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

г) в течение 1-го месяца со дня вручения копии решения комиссии;

д) в течение 2-х месяцев со дня вручения копии решения комиссии.

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

а) решение комиссии по трудовым спорам аннулируется;

б) трудовой спор повторно рассматривается комиссией по трудовым спорам;

в) комиссия по трудовым спорам выдает работнику исполнительный лист;

г) комиссия по трудовым спорам выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

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

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

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

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

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

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

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

а) в течение 10-ти дней со дня со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

б) в течение 15-ти дней со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

в) в течение 1-го месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

- г) в течение 2-х месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- д) в течение 3-х месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

30. Коллективный трудовой спор - это:

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

31. Забастовка - это:

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

32. Участие в забастовке является:

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

33. Представители работодателя:

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

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

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

35. Локаут - это:

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

Тема № 19. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Тест № 17

1. На государственных гражданских служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права...

- а) распространяется в полном объеме;
- б) распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами о государственной гражданской службе;
- в) распространяется с изъятиями, предусмотренными служебным контрактом.

2. С гражданином, который прибыл из военного комиссариата для прохождения альтернативной гражданской службы, работодатель обязан:

- а) подписать соглашение за период прохождения альтернативной гражданской службы;
- б) заключить срочный трудовой договор;
- в) заключить трудовой договор на неопределенный срок.

3. По соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя по общему правилу на срок:

- а) до одного месяца;
- б) до трех месяцев;

в) до одного года.

4.Трудовой кодекс РФ...

- а) ограничивает применение труда женщин на подземных работах;
- б) запрещает применение труда женщин на подземных работах, за исключением работ по санитарному и бытовому обслуживанию;
- в) запрещает применение труда женщин на подземных работах.

5.В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должность заведующего кафедрой может замещаться лицом...

- а) до достижения им возраста 70 лет;
- б) до достижения им возраста 60 лет;
- г) до достижения им возраста 65 лет.

6.Почетное звание «заслуженный юрист РФ» присваивается высокопрофессиональным юристам за заслуги в укреплении законности и правопорядка, в защите прав и законных интересов граждан, формирование правового государства развитии юридических наук, подготовки юридических кадров, работающих по специальности...

- а) более 10 лет в календарном исчислении;
- б) не менее 20 лет;
- в) 15 и более лет.

7.Срочный служебный контракт с гражданским служащим заключается в случае....

- а) замещение отдельных должностей гражданской службы категории «обеспечивающие специалисты»;
- б) достижение гражданским служащим возраста 60 лет;
- в) достижение гражданским служащим возраста 65 лет.

8. Инвалиды-надомники по решению руководителя организации переведены для работы в фабричный цех. По трудовому законодательству это...

- а) перевод на другую работу;
- б) перемещение на другое рабочее место;
- в) перемещение в другое структурное подразделение.

9.С работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, заключается трудовой договор на срок:

- а) до трех лет;
- б) не менее 5 лет;
- в) не более 5 лет.

10.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью:

- а) 31 календарный день;
- б) 24 календарных дня;
- в) 45 календарных дней.

Критерии оценки тестов:

Тест – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

- Студенту выставляются следующие оценки:
- - менее 50% правильных ответов – неудовлетворительно;
- - 50 – 70% правильных ответов – удовлетворительно;
- - 70 – 90% правильных ответов – хорошо;
- - 90 – 100% правильных ответов – отлично.

Тематика рефератов

- 1.Источники трудового права.
2. Место трудового права в системе права РФ.
3. Принципы трудового права

4. Виды, основания и порядок применения поощрений.
5. Дисциплинарная ответственность работников
6. Обязанности работника в области охраны труда.
7. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.
8. Организация охраны труда.
9. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.
10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве
11. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы
12. Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу, впервые ищущих работу или желающих возобновить трудовую деятельность.

Критерии оценки реферата

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста Макс. - 20 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность Макс. - 15 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

Оценивание реферата

Реферат оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 71 – 85 баллов – «хорошо»;
- 55 – 70 баллов – «удовлетворительно»;
- менее 55 баллов – «неудовлетворительно»

Тематика докладов:

1. Трудовой коллектив как субъект трудовых правоотношений.
2. Общая характеристика и понятие трудового правоотношения.
3. Структура трудового правоотношения: субъекты, объекты
4. Методы правового регулирования заработной платы.
5. Тарифная система оплаты рабочих и служащих.
6. Система заработной платы
7. Дисциплинарный проступок.
8. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная.
9. Дисциплинарные взыскания.
10. Порядок применения дисциплинарных взысканий
11. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.
12. Материальная ответственность работодателя.
13. Трудовой коллектив как субъект трудовых правоотношений.
14. Общая характеристика и понятие трудового правоотношения.
15. Структура трудового правоотношения: субъекты, содержание
16. Виды, основания и порядок применения поощрений.

Критерии оценки доклада:

1. Оценка «**отлично**» выставляется студенту, если:
 - доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом;
 - автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался;
 - отвечает на вопросы;
 - показано владение специальным аппаратом;
 - выводы полностью характеризуют работу;
2. Оценка «**хорошо**» выставляется студенту, если:
 - доклад четко выстроен;
 - демонстрационный материал использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности;
 - докладчик не может ответить на большинство вопросов;
 - докладчик уверенно использовал общенаучные и специальные термины;
 - выводы нечетки;
3. Оценка «**удовлетворительно**» выставляется студенту, если:
 - доклад зачитывается;
 - представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно;
 - докладчик - не может четко ответить на вопросы;
 - показано владение базовым научным и профессиональным аппаратом;
 - выводы имеются, но не доказаны.
4. Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется студенту, если:
 - содержание доклада не соответствует теме;
 - отсутствует демонстрационный материал;
 - докладчик не может ответить на вопросы;
 - докладчик не понимает специальную терминологию, связанную с темой доклада;
 - отсутствуют выводы.

Тематика презентация

1. Процессуальный порядок заключения коллективных договоров
2. Защита трудовых прав работников
3. Ответственность работодателя, его представителей, иных должностных лиц организаций за нарушение трудового законодательства и законодательства об охране труда (дисциплинарная, материальная, административная, уголовная)

Критерии оценки презентации:

- Оценка «**Зачтено**» выставляется студенту, который раскрыл полностью тему в презентации, с учетом последних изменений в законодательстве
- Оценка «**Не зачтено**» выставляется студенту, который не подготовил презентацию или использовал материал, который утратил законную силу.

Примерные ситуационные задания ко всему теоретическому материалу для домашнего задания.

1. Составление перечня вопросов, решаемых работодателем в соответствии с ТК РФ на локальном уровне.
2. Подготовка проекта регионального, отраслевого (межотраслевого), локального нормативного акта.
3. Составление проекта трудового договора.
4. Подготовка проекта локального нормативного акта о преимущественном праве работников на оставление на работе при расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.
5. На примере различных нормативных правовых актов выявление особенностей режима рабочего времени и времени отдыха в отдельных отраслях экономики.
6. Составление проекта положения об оплате труда и о премировании по итогам работы за год.
7. Подготовка проекта локального нормативного акта о возмещении командировочных расходов.
8. Составление Правил внутреннего трудового распорядка.
9. Подготовка проекта акта о неисполнении (ненадлежащем исполнении) работником его трудовых обязанностей.
10. Подготовка проекта акта об отказе работника от предоставления письменного объяснения по существу допущенного нарушения.
11. Подготовка проекта приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания.
12. Подготовка проекта искового заявления о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю.
13. Подготовка инструкции по охране труда.
14. Подготовка проекта трудового договора с руководителем организации.
15. На основе изучения судебной практики выявление наиболее часто встречающихся нарушений трудового законодательства.
16. Подготовка проекта искового заявления о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула, возмещении морального вреда.
17. Подготовка проекта жалобы в органы прокуратуры о невыплате заработной платы.
18. Однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей является:
А) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
Б) опоздание работника на работу;
В) разглашение охраняемой законом тайны.
19. Решите задачу на основе нормативных правовых актов. Используйте постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ». Учительница математики средней школы № 5 Сергеева была уволена с работы по несоответствию занимаемой должности на основании п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с тем, что в

одной из контрольных работ ее учеников она не заметила допущенных ошибок. Пропуск ошибок она объяснила сильной головной болью во время проверки контрольных работ. Сергеева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Подлежит ли Сергеева восстановлению на прежней работе?

Критерии оценки знаний студентов, выполнивших домашнее задание.

Оценка «отлично» выставляется студенту, обнаружившему всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала. Показавшему умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой. Усвоившему основную и ознакомившемуся с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии. Проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебнопрограммного материала.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебнопрограммного материала, успешно выполняющему предусмотренные в программе задания, усвоившему основную литературу, рекомендованную в программе, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учёбы и предстоящей работы по специальности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. А также допустившим погрешности в ответе на вопросы и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Темы курсовых работ по дисциплине «Трудовое право».

1. Особенности развития трудового права России.
2. Возврат как юридический факт в трудовом праве
3. Принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
4. Трудовые права в системе конституционных (основных прав человека и гражданина)
5. Свобода труда как принцип трудового права.
6. Право на труд: сравнительный анализ конституционного и трудового законодательства.
7. Принципы равенства прав граждан в трудовых отношениях.
8. Запрет принудительного труда как реализация права на свободу труда.
9. Акты правоприменения как регуляторы трудовых отношений.
10. Роль Международной организации труда в современном мире.
11. Источники трудового права в системе источников российского права.
12. Регулирование труда нормами международного права.
13. Локальное регулирование трудовых отношений.
14. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.
15. Проблемы в трудовом праве.
16. Сроки в трудовом праве.
17. Оценочные категории в трудовом праве.
18. Трудовые отношения: понятие и стороны трудовых отношений.

19. Основания возникновения трудовых отношений.
20. Конкурс как основание возникновения трудовых правоотношений.
21. Трудовое правоотношение.
22. Гендерное равенство в сфере труда
23. Социальное партнерство в сфере труда.
24. Согласование интересов работников и работодателя как основная цель трудового права
25. Функции профсоюзов: теория и практика.
26. Представительство в трудовом праве.
27. Профсоюз: история и тенденция развития в России.
28. Правовое положение профсоюзов в России.
29. Участие профсоюзов в социальном партнерстве.
30. Профсоюзное движение в Российской Федерации и зарубежных странах.
31. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве, как предмет трудового права.
32. Правовой статус работодателя.
33. Развитие прав работодателя в трудовом праве Российской Федерации.
34. Трудовой договор: понятие и порядок его заключения.
35. Трудовой договор как правовая основа трудовых отношений.
36. Изменение трудового договора: понятие, основание, виды.
37. Срочный трудовой договор: основания, заключение, сроки, особенности.
38. Отстранение от работы как основание изменения трудового договора.
39. Трудовые правоотношения при банкротстве работодателя, смене собственника и реорганизации.
40. Условия трудового договора о неразглашении охраняемой законом тайны.
41. Правовое обеспечение кадровой службы.
42. Особенности управления персоналом.
43. Кадровой менеджмент: понятие, основные положения.
44. Особенности управления персоналом.
45. Управление развитием персоналом организации.
46. Аттестация работников в трудовом праве.
47. Инициатива работодателя по расторжению трудового договора.
48. Прекращение трудового договора за совершение виновных действий работником.
49. Прекращение трудового договора за совершение виновных действий работником.
50. Прекращение трудового договора в случае сокращения численности или штата работников.
51. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
52. Рабочее время: понятие, виды.
53. Режим рабочего времени: особенности, характеристика.
54. Режим и учет рабочего времени.
55. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
56. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск: понятие, характеристика, гарантии предоставления.
57. Особенности и специфика дополнительных отпусков.
58. Законодательство об отпусках: сущность, особенности, пути реформирования.
59. Понятие и виды времени отдыха (кроме отпусков).
60. Правовые проблемы подготовки, повышения квалификации и переквалификации кадров на производстве.
61. Ученичество: особенности и проблемы реализации.
62. Гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением.
63. Обучение без отрыва от производства: льготы и правовые гарантии.
64. Правовое регулирование оплаты труда.
65. Правовые гарантии достойного уровня жизни в Российской Федерации (с позиции трудового и социального законодательства)
66. Тарифная система оплаты труда.

67. Оплата труда в образовательных учреждениях.
68. Нормирование труда.
69. Проблемы организации нормирования труда.
70. Гарантийные выплаты в трудовом праве.
71. Компенсационные выплаты в трудовом праве.
72. Гарантии и компенсации работникам, выполняющим государственные или общественные обязанности.
73. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
74. Дисциплины труда и трудового распорядка.
75. Проблемы дисциплинарной ответственности в трудовом праве.
76. Специальная дисциплинарная ответственности в трудовом праве.
77. Дисциплинарные взыскания.
78. Материальная ответственность работника: понятие, основание, правовое регулирование.
79. Полная материальная ответственность как специальное регулирование ответственности работников.
80. Материальная ответственность работодателя перед работником.
81. Ответственность работодателя за ущерб, причиненный жизни и здоровью работника.
82. Проблемы защиты чести и достоинства в трудовом праве.
83. Ответственность за причинение морального вреда в трудовом праве.
84. Проблемы охраны труда.
85. Несчастные случаи на производстве: понятие, учет, расследование.
86. Общее и специальное нормативные регулирование охраны труда.
87. Ответственность субъектов трудовых правоотношений за нарушение норм охраны труда.
88. Организация охраны труда.
89. Разработка локальных нормативных актов горнодобывающих предприятий в области охраны труда.
90. Аттестация рабочих мест.
91. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
92. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
93. Особенности правового регулирования труда руководителя.
94. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
95. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.
96. Особенности регулирования труда лиц, лишенных свободы.
97. Правовое регулирование отношений по труду государственных служащих.
98. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-индивидуальных предпринимателей.
99. Особенности трудового договора с работодателями - физическими лицами.
100. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
101. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
102. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
103. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
104. Особенности регулирования труда работников, работающих вахтовым методом.
105. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
106. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.
107. Права инвалидов в сфере трудовых правоотношений.
108. Регулирование труда медицинских работников.
109. Особенности регулирования труда работников железнодорожного транспорта.

110. Особенности регулирования труда работников железнодорожного транспорта.
111. Особенности регулирования труда работников авиатранспорта.
112. Особенности регулирования труда работников автотранспорта.
113. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
114. Особенности регулирования труда надомников.
115. Особенности регулирования труда работников, работающих в религиозных организациях.
116. Особенности регулирования труда творческих работников.
117. Особенности регулирования труда работников, проходящих заменяющую военную службу, альтернативную гражданскую службу.
118. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
119. Правовое регулирование отношений в сфере труда сотрудников прокуратуры.
120. Правовое регулирование отношений в сфере труда сотрудников УВД.
121. Федеральная государственная инспекция труда, как субъект трудовых правоотношений.
122. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
123. Самозащита работников в трудовом праве.
124. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства.
125. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
126. Вина в трудовом праве.
127. Злоупотребления в трудовом праве.
128. Правовые последствия за злоупотребление правом субъектами трудовых отношений.
129. Злоупотребление правом работодателем.
130. Злоупотребление правом работника.
131. Рассмотрение трудовых споров: основные положения, проблемы, пути реформирования.
132. Основы конфликтологии в трудовом праве.
133. Социально- трудовые конфликты и законодательные пути их разрешения.
134. Совершенствование механизма разрешения трудовых споров.
135. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.
136. Влияние судебной практики на развитие трудового права России.
137. Судебная практика и особенности рассмотрения судами дел о незаконных увольнениях.
138. Организация и деятельность комиссии по трудовым спорам.
139. Особенности рассмотрения трудовых споров в суде.
140. Особенности участия прокурора при рассмотрении трудовых споров.
141. Рассмотрение коллективных трудовых споров.
142. Забастовка: понятие и процедура проведения.
143. Реализация конституционного права работников на забастовку.
144. Правовые гарантии реализации трудовых прав в РФ и зарубежных странах.
145. Защита трудовых прав на международном уровне.
146. Трудовое право стран Западной Европы.
147. Сравнительный анализ трудо-правового положения граждан РФ, иностранцев и лиц без гражданства.
148. Характеристика трудового права в странах СНГ.
149. Трудовая юрисдикция в зарубежных странах.
150. Проблемы разграничения полномочий органов государственной власти в сфере трудового законодательства.
151. Мотивация работников к труду.
152. Особенности регулирования труда работников имеющих допуск к государственной тайне.
153. Коммерческая тайна в трудовых отношениях.
154. Информация о частной жизни работника в трудовых отношениях.
155. Проблемы защиты субъективных трудовых прав.
156. О защите трудовой чести.

157. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.
158. Ответственность за ущерб, причиненный жизни и здоровью работника.
159. Административная ответственность работодателя за нарушение трудовых прав работников.
160. Регулирование трудовых отношений на уровне субъектов Российской Федерации.
161. Локальное регулирование трудовых отношений.
162. Рассмотрение трудовых споров: основные положения, проблемы, пути реформирования.
163. Разрешение трудовых споров по делам о незаконном увольнении работников по инициативе работодателя.
164. Рассмотрение трудовых споров по делам о незаконном увольнении работников по инициативе работодателя.
165. Примирительные процедуры при разрешении коллективных трудовых споров.
166. Социально- трудовые конфликты и законодательные пути их разрешение
167. Досудебное рассмотрение трудовых споров.
168. Трудовой договор в зарубежных странах.
169. Правовая защита от незаконных увольнений.
170. Современные тенденции в трудовом праве.
171. Коллизионное трудовое право в структуре общей
172. Взаимодействия трудового и гражданского права.
173. Коллективный договор и соглашение как источники трудового права.
174. Соотношение коллективного договора с локальными нормативными актами работодателя.
175. Заемный труд: теоретические, правотворческие и правоприменительные проблемы.
176. Технологические нормы и их роль в нормативной основе внутреннего трудового распорядка организации.
177. Трудовое правонарушение: некоторые доктринальные аспекты.
178. Правовое регулирование труда Российских граждан за границей.
179. Труд иностранцев в России: проблемы правового регулирования.
180. Правомерные увольнения - гарантии прав работодателя.
181. Трудовой договор как правовая основа трудовых отношений.
182. Соотношения трудового договора и закона.
183. Охрана труда на транспорте.
184. Поощрение и дисциплинарная ответственность как меры стимулирования труда.

Требования к курсовой работе

Требования по организации выполнения и защиты курсовой работы (ФГОС СПО)

1. Требования по курсовой работе составлено в соответствии с:
 - Федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования по специальностям:
 - ГОСТ 7.32. – 2001 «Отчет о научно – исследовательской работе. Структура и правила оформления»,
 - ГОСТ 2.105 – 95 «Общие требования к текстовым документам»,
 - ГОСТ 7.1.
 - 2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления».
2. В соответствии с требованиями к условиям реализации основной профессиональной образовательной программы ФГОС по специальности СПО обучающийся должен выполнить курсовую работу по дисциплине «Трудовое право», которая представляет собой вид учебно-исследовательской работы по учебной дисциплине (УД) профессионального цикла и (или) профессиональному модулю (ПМ). Выполнение курсовой работы предполагается на II курсе в отделение СПО ПСО.

3. Выполнение курсовой работы является важным и обязательным этапом обучения студента в колледже, систематизирует, обобщает, закрепляет теоретические знания, развивает и углубляет практические умения и навыки, показывает степень усвоения студентом пройденного учебного материала, а также способность к его анализу, позволяет применить полученные общие и профессиональные компетенции при решении задач, связанных со сферой профессиональной деятельности выпускников.

4. Основная цель курсовой работы – формирование у студентов умений проводить самостоятельное исследование, анализировать, обобщать и излагать полученные данные в виде научно-статистического отчёта и докладывать о проделанной работе перед аудиторией сокурсников и преподавателей.

5. Основные задачи курсовой работы:

- систематизация и закрепление полученных общих и профессиональных компетенций;
- углубление теоретических знаний в соответствии с заданной темой;
- применение студентами теоретических знаний и практических умений, полученных при изучении учебной дисциплины (учебных дисциплин) и (или) профессионального модуля (модулей) профессионального цикла;
- закрепление у студентов навыков ведения самостоятельной работы, освоение методики теоретического, экспериментального и научно-практического исследования;
- развитие умений студентов работать с различными литературными источниками, анализировать, обобщать, делать выводы, составлять рекомендации, предложения;
- поощрение творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности студента;
- формирование опыта публичной защиты курсовой работы студентом.

6. Защита курсовой работы является одной из форм промежуточной аттестации, выполняется в сроки, определённые рабочим учебным планом колледжа.

7. Студент - автор курсовой работы несёт нравственную и юридическую ответственность за сведения, изложенные в курсовой работе, порядок использования при её написании фактического материала и другой информации, обоснованность (достоверность) выводов и защищаемых положений.

Критерии оценки курсовой работы

Наряду с научным содержанием работы, при окончательной ее оценке следует также учитывать полноту формальных реквизитов (оглавление, библиография, выделение глав и разделов).

1. Курсовая работа оценивается: - на «отлично».

Содержание работы:

проанализирована основная литература по проблематике курсовой работы; суждения и выводы носят самостоятельный характер; структура работы логична, материал излагается научно и доказательно;

отмечается творческий подход к раскрытию темы курсовой работы.

Степень самостоятельности: авторская позиция, проявляющаяся в сопоставлении уже известных подходов к решению проблемы; предложение собственных оригинальных решений; отсутствует плагиат. Оригинальность выводов и предложений: выводы содержат новые варианты решений поставленной проблемы.

Качество используемого материала: первоисточники, авторитетные источники по данной проблематике; источники на иностранном языке; опытные данные, качественно собранные и обработанные в соответствии с требованиями, предъявляемыми к опытным и экспериментальным работам.

Уровень грамотности:

владение общенаучной и специальной медицинской терминологией; отсутствие стилистических, речевых и грамматических ошибок.

2. Курсовая работа оценивается - на «хорошо».

Содержание работы:

проанализирована литература по проблематике курсовой работы, содержатся самостоятельные суждения и выводы, теоретически и опытно доказанные; структура работы логична, материал излагается доказательно; в научном аппарате содержатся некоторые логические расхождения.

Степень самостоятельности: отсутствует плагиат. Оригинальность выводов и предложений: выводы содержат как новые, так и уже существующие варианты решений поставленной проблемы.

Качество используемого материала:

первоисточники, авторитетные и вторичные источники по данной проблематике; опытно-экспериментальные данные, в сборе и обработке которых отмечаются недостатки, не носящие принципиального характера.

Уровень грамотности:

владение общенаучной и специальной медицинской терминологией; стилистические, речевые и грамматические ошибки присутствуют в незначительном количестве.

3. Курсовая работа оценивается - на «удовлетворительно»

Содержание работы:

проанализирована литература по проблематике курсовой работы, однако суждения и выводы не являются самостоятельными;

имеются незначительные логические нарушения в структуре работы, материал излагается ненаучно и часто бездоказательно;

содержатся существенные логические нарушения. Актуальность слабо обосновывается во введении и не раскрывается в ходе всей работы. Низкая степень самостоятельности. Отсутствует оригинальность выводов и предложений.

Уровень грамотности:

слабое владение специальной медицинской терминологией; стилистические, речевые и грамматические ошибки.

4. Курсовая работа оценивается - на «неудовлетворительно»

Содержание работы:

не проанализирована литература по проблематике курсовой работы, суждения и выводы отсутствуют;

логика работы нарушена, материал излагается бездоказательно. Актуальность работы не обосновывается.

Степень самостоятельности:

наличие плагиата. Оригинальность выводов и предложений: выводы отсутствуют. Качество используемого материала: вторичные источники по данной проблематике, учебники; опытно-экспериментальные данные отсутствуют при их необходимости.

Уровень грамотности:

большое количество стилистических, речевых и грамматических ошибок.

Проверенная работа выдается студенту для ознакомления с оценкой и возможного исправления. Если же курсовая работа по заключению руководителя является неудовлетворительной и подлежит переработке, то после исправления она представляется на повторную проверку.

Защита курсовой работы является обязательной для каждого студента.

При защите курсовой работы студент должен отразить ее актуальность, цель, задачи, дать краткую характеристику ее теоретической части и более подробно раскрыть ее практическую часть, завершить доклад выводами и предложениями студента. Защита курсовой работы предусматривает: - доклад студента (5-10 минут); - чтение отзыва; - вопросы членов комиссии и ответы студента;

Деловые игры

Примерный сценарий деловой игры «Создание профсоюзной первичной организации»

Цели деловой игры:

1. формирование у студентов навыков подготовки документов правового характера;
2. формирование навыков коллективной работы, взаимодействия с управленческим персоналом, общественными организациями, рядовыми работниками
3. формирование навыков отстаивания и защиты прав работника
4. приобретение навыков анализа конкретной ситуации

Примерный состав участников деловой игры:

Работники, желающие создать первичную профсоюзную организацию профсоюзов в своей организации - 3-4 чел. Руководитель организации и два его заместителя: по производственным и финансовым вопросам - 3 чел. Представитель от городской организации профсоюзов-1 чел Члены коллектива организации- все студенты группы Эксперты 4 чел.

Задание участникам деловой игры

Руководитель организации проводит общее собрание коллектива по повестке «Создание профсоюзной организации» ведёт протокол общего собрания Представитель от городской профсоюзной организации, используя Устав профсоюзов работников образования и науки, работники, желающие создать первичную профсоюзную организацию агитируют за её создание и приводят аргументы необходимости участия в профсоюзах, составляют протокол собрания по созданию профсоюзной организации. Заместители руководителя активно приводят контраргументы о нецелесообразности создания первичной профсоюзной организации. Остальные участники активно принимают участие в собрании, задавая вопросы и поддерживая обе стороны, составляют заявление о вступлении в профсоюзную организацию.

Подготовка и проведение деловой игры

Преподаватель заранее знакомит студентов с целями деловой игры, объясняет задачи всех участников и распределяет роли с учётом пожеланий студентов. Всем участникам деловой игры выдаётся задание, которое они выполняют за пределами учебного расписания, консультируясь с преподавателем. Проекты документов, подготовленные студентами во время проведения деловой игры, предъявляются экспертам, они готовят по ним письменные заключения и доводят до сведения группы.

Разбор деловой игры и подведение итогов

Преподаватель поочерёдно предоставляет слово экспертам для заключений. Эксперты в течение трёх-пяти минут оценивают активность и компетентность участников игры, конструктивность вносимых ими предложений. Они кратко анализируют выступления всех участников, отмечая как положительные, так и отрицательные стороны, и дают им оценку. При этом учитывается активность студентов, знание ими законов и практики их применения, умение подготовить документы правового характера, общаться с руководящими работниками, общественными организациями, отстаивать свои позиции, вести диалог, принимать оптимальные решения и правильно строить отношения в коллективе. Преподаватель не повторяя сказанного экспертами, в течении пяти минут подводит итоги проведённого занятия, кратко анализирует заключения экспертов. При этом он обращает внимание на полноту достижения поставленных перед студентами целей, на недостатки и положительные стороны, высказывает, что, по его мнению, могло бы способствовать активизации деловой игры, повышению её результативности. Полезно выслушать и мнение студентов о проведённой деловой игре, что поможет в дальнейшем совершенствовать этот вид занятий. В заключении преподаватель благодарит всех присутствующих за активное участие в деловой игре.

Примерный сценарий деловой игры: «Индивидуальный трудовой спор»

Время проведения: 2 академических часа

Цели деловой игры:

1. формирование у студентов навыков подготовки правового характера 2. формирование навыков коллективной работы, взаимодействия с управленческим персоналом, общественными организациями, рядовыми работниками 3. формирование навыков отстаивания и защиты прав человека 4. приобретение навыков анализа конкретной ситуации

Вариант практической ситуации № 1.

Дружинина работает водителем трамвая в МУП «Горэлектротранспорт» с января 2005г. С 16 января 2006г. ей был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 34 календарных дня, в том числе 6 календарных дней за вредные условия труда. С такой продолжительностью отпуска она не согласна. Но директор предприятия объяснил ей, что в коллективном договоре у них предусмотрена продолжительность отпуска за вредные условия труда в размере 6 календарных дней. Дружинина считает, что продолжительность дополнительного отпуска должна быть не менее 12 рабочих дней и руководствоваться в этом случае нужно не коллективным договором, а Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974г. По окончании отпуска 27 февраля 2011г. она обратилась в комиссию по трудовым спорам.

Примерный состав участников деловой игры:

Работники, права которых нарушены, 2-4чел. (в зависимости от наличия учебного времени);

Представители работодателя – члены комиссии по трудовым спорам (КТС) -3 чел.
Представители профсоюза – члены КТС - 3 чел.

Свидетели по каждой жалобе -2 чел.

Руководители структурных подразделений, допустивших нарушения- 2-4 чел. (в зависимости от количества спорящих работников) Отдел кадров-1 чел. Руководитель организации -1 чел. Члены коллектива организации – все студенты группы

Представители профсоюзного комитета-2 чел

Представители работодателя и представители работников, ответственные за подготовку Положения о КТС и проведение собрания по выборам КТС-2 чел. от каждой стороны

Эксперты-4чел.

Задания участникам деловой игры

Представители работников и представители работодателя готовят проект Положения о КТС.

Отдел кадров и руководитель организации готовят приказ о назначении своих представителей в состав КТС.

Представители профсоюзного комитета проводят общее собрание членов коллектива, выдвигают своих представителей в состав КТС и пишут протокол собрания.

Работники, права которых нарушены, пишут заявления в КТС, основываясь на конфликтных ситуациях, данных в сценарии, либо предлагают иную конфликтную ситуацию.

Члены КТС распределяют обязанности между членами комиссии и пишут протокол своего заседания. Ведут заседание по рассмотрению жалобы.

Свидетели выступают на заседании КТС, подтверждают факт нарушения прав своего коллеги по работе либо опровергают его, приводя свои доводы.

Руководители структурных подразделений выступают на заседании КТС с обоснованием правомерности своих действий.

Подготовка и проведение деловой игры

Преподаватель заранее знакомит студентов с целями деловой игры, объясняет задачи всех участников и распределяет роли с учётом пожеланий студентов.

Всем участникам деловой игры выдаётся задание, которое они выполняют за пределами учебного расписания, консультируясь с преподавателем.

Проекты документов, подготовленные студентами до проведения деловой игры предъявляются экспертам, они готовят по ним письменные заключения и доводят своё мнение до сведения группы перед началом игры.

В ходе учебного занятия после сообщения экспертов о наличии Положения о КТС, утверждённого в установленном порядке, членов Комиссии, избранных на собрании, проводится заседание КТС по рассмотрению индивидуального трудового спора. В зависимости от наличия учебного времени на заседании могут быть рассмотрены от одного до нескольких заявлений с приглашением свидетелей и других заинтересованных лиц.

После принятия членами КТС решения и его оглашения представитель отдела кадров и руководитель организации высказывают своё мнение относительно решения КТС и сообщают о своих дальнейших действиях.

Разбор деловой игры и подведение итогов.

Преподаватель поочерёдно представляет слово экспертам для заключений. Эксперты в течение 3-5 минут оценивают подготовленность студентов к игре, активность и компетентность участников игры, конструктивность вносимых предложений.

Они кратко анализируют выступления всех участников, отмечая как положительные, так и отрицательные стороны и дают им оценку. При этом учитывается активность студентов, знание ими законов и практики их применения, умение подготовить документы правового характера, общаться с руководящими работниками, общественными организациями, отстаивать свои позиции, вести диалог, принимать оптимальные решения и правильно строить отношения в коллективе.

Преподаватель, не повторяя сказанного экспертами, в течение 5 минут подводит итоги проведённого занятия, кратко анализируя заключения экспертов. При этом он обращает внимание на полноту достижения поставленных перед студентами целей, на недостатки и положительные стороны, высказывает, что, по его мнению, могло бы способствовать активизации деловой игры, повышению её результативности.

Преподаватель как правило соглашается с оценками, данными экспертами участникам игры. Полезно выслушать и мнение студентов о проведённой деловой игре, что поможет в дальнейшем совершенствовать этот вид занятий. В заключении преподаватель благодарит всех присутствующих за активное участие в деловой игре.

Кейсы и ситуационные задания

Тема 1. Понятие, функции, предмет, метод и система трудового права

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу, в которой отражается отличие трудового отношения от отношений, складывающихся при выполнении работ и оказании услуг по гражданско-правовому договору.

Трудовое отношени	Договор об оказании услуг	Договор подряда

2. Составьте таблицу, в которой отражаются институты общей и особенной части трудового законодательства

Общая часть	Особенная часть

3. Разбейте группу на 3 подгруппы, каждая из которых разрабатывает и предлагает для утверждения другим группам нормативный акт, необходимый для улучшения социального положения (в сфере трудовых отношений):

- 1) студентов и молодежи до 25 лет;
- 2) беременных женщин и женщин, имеющих детей в малолетнем возрасте;

3) инвалидов. В дискуссии задача других групп – опровергнуть необходимость принятия таких норм (Метод развивающейся кооперации).

Задачи

Задача 1.

12 апреля Петренко устно договорился с Кацубой и Таджихамедовым о том, что они построят на его земельном участке большой трехэтажный жилой дом. Материалами стройку обеспечивал Петренко. Согласно договоренности Петренко выплачивал вознаграждение после выполнения строительства каждого этажа. Дом был построен Кацубой и Таджихамедовым 10 октября, после чего Петренко выплатил им последнюю сумму. Однако 23 октября Петренко был вызван к мировому судье, где ему 25 был вручен иск Кацубы и Таджихамедова о понуждении к внесению записи в трудовую книжку и выплате компенсации за неиспользованный отпуск со ссылкой на статьи 66 и 127 Трудового кодекса РФ. Каким законодательством регулируются отношения между Петренко, Кацубой и Таджихамедовым? Правомерны ли требования Кацубы и Таджихамедова? Разрешите спор.

Задача 2.

Комитет по управлению имуществом г. Ижевска обратилось с иском к Петрову, директору муниципального унитарного предприятия «Последний путь», о взыскании убытков в виде упущенной выгоды. В иске было указано, что 13 мая в МУП «Последний путь» поступил факс за подписью Генерального директора ООО «Колос-групп» Шутихина В.А. с предложением о заключении договора на постоянное обслуживание сотрудников предприятия, срок для ответа был установлен до 24.00 текущего дня. Однако в этот день Петров на работе отсутствовал в связи с днем рождения своей бабушки, Арины Радионовны, которой исполнилось 102 года, и в итоге договор на организацию похорон сотрудников ООО «Колосгрупп» заключен не был. Петров иск не признал, сославшись на ст. 238 Трудового кодекса РФ, согласно которой работник несет ответственность лишь за прямой действительный ущерб, упущенная выгода возмещению не подлежит. Кроме того, он присутствовал на праздновании 102 лет своей бабушки, где случайно вылил кисель на новый костюм главы муниципального образования Бумагина, что и послужило действительной причиной иска. В свою очередь представитель Комитета по управлению имуществом указал, что Петров приступил к выполнению работы на основании Распоряжения Главы администрации, трудовой договор с ним оформлен не был, в связи с чем он не является работником. Присутствие же на дне рождения не является уважительной причиной отсутствия на работе.

Каким законодательством, гражданским или трудовым, регулируются отношения руководителя муниципального предприятия?

Какими нормами права следует руководствоваться при разрешении вопроса о материальной ответственности руководителя? Является ли по Вашему мнению причина отсутствия на работе в данном случае уважительной?

Задача 3.

Ректор университета издал распоряжение, в соответствии с которым всем абитуриентам, зачисленным в университет по итогам вступительных испытаний, надлежало в течение недели осуществлять работы по благоустройству университета. Студент Сидоров организовал митинг, на котором потребовал от ректора отменить незаконное, по его мнению, распоряжение ректора, в противном случае угрожая провести забастовку в соответствии со ст. 37 Конституции РФ. В каких общественных отношениях находятся студенты и университет? Вправе ли студенты провести забастовку?

Задача 4.

ОАО «Кезский сыроколбасный завод» был создан путем акционирования, акции были распределены между работниками предприятия. Для того, чтобы акции не были проданы посторонним лицам, в Устав предприятия было включено положение о том, что работник, продавший акции, подлежит немедленному увольнению. Аналогичное положение было включено и в коллективный договор.

В ходе проведения ежегодного собрания акционеров в 2006 г. было выявлено, что Генеральный директор Лисицин продал принадлежащие ему акции авторитетному предпринимателю Околидзе. В связи с этим ряд акционеров обратилось в суд с иском о расторжении договора с Генеральным директором. В основании искового заявления они указали, что в соответствии со ст. 53 ГК РФ Генеральный директор является органом юридического лица, отношения между ним и акционерным обществом – гражданско-правовые, они урегулированы ФЗ «Об акционерных обществах». Поскольку Генеральным директором был нарушен Устав акционерного общества, они вправе требовать расторжения договора.

Разграничьте гражданско-правовые и трудовые отношения, возникающие при выполнении работы в должности руководителя акционерного общества лицом, владеющим акциями. Правомерно ли включение в Устав предприятия и коллективный договор указанных условий?

Задача 5.

Определите, нормами, какой отрасли права регулируются отношения:

- 1) адвоката, заключившего договор с предприятием на постоянное обслуживание;
- 2) участкового уполномоченного милиции;
- 3) осужденного, работающего в местах лишения свободы швеей-мотористом;
- 4) хоккеиста, выступающего за профессиональный клуб;
- 5) дьякона русской православной церкви.

Задача 6.

Президент Зубков подписал Указ об отставке Правительства. Председатель распущенного Правительства Кизянов, считая свое увольнение незаконным, обратился в Басманный межмуниципальный суд с иском о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе. В иске он указал, что основания для расторжения трудового договора в соответствии со ст. 77 Трудового кодекса РФ должны быть предусмотрены федеральным законом. Кроме того, Президентом не соблюден порядок увольнения, предусмотренный ст. 84(1) Трудового кодекса РФ.

Выдвинете свои предложения о том, как должно отличаться правовое регулирование труда лиц, замещающих высшие государственные должности, от общего правового регулирования (в форме мозгового штурма).

Тема 2. Профессиональные союзы и их права в сфере труда

Задача №1

Из первичной профсоюзной организации ОАО «Перва» выделился новый профсоюз – профсоюз работников «Прикладная химия», который зарегистрировался в Минюсте России как территориальная организация. Первичная профсоюзная организация ОАО «Перва» считает, что профсоюз работников «Прикладная химия» не имеет права участвовать в ведении переговоров о заключении коллективного договора ОАО «Перва». Кто прав в этой ситуации?

Задача № 2

На общем собрании членов профсоюза были приняты следующие решения: исключать из членов профсоюза, если работник уже состоит членом другого профсоюза; освободить от уплаты членских взносов несовершеннолетних работников, принять на оплачиваемую должность заместителя председателя профсоюза руководителя организации. Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Тема 3: Коллективный договор в современных условиях, его значение

Задачи 1.

При заключении коллективного договора в одной из организаций возник вопрос о компенсации работникам за ежедневную многочасовую работу на компьютере и ксероксе. Работодатель отказывался от предложения выборного профсоюзного органа установить соответствующим работникам сокращенный рабочий день и предоставлять дополнительные отпуска, поскольку работа на компьютере и ксероксе не предусмотрена в действующем Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда от 25 октября 1974

г., работа в которых дает право на установление соответствующих льгот. Профсоюзный орган настаивал на том, что отсутствие в законодательстве регулирования спорного вопроса не исключает возможности его коллективно-договорного регулирования. Чья позиция является правильной? Почему? На основании, каких нормативных правовых актов?

2. В организации «Спектр» существуют три профессиональных союза, представляющих интересы своих членов. В связи с решением общего собрания работников трудового коллектива о заключении в организации коллективного договора у выборных профсоюзных органов соответствующих профсоюзов возникли вопросы, по которым не было единства мнений. Они обратились к юрисконсульту организации с просьбой ответить на вопросы: С каким из трех профсоюзов работодатель должен вести переговоры и заключить коллективный договор? Может ли заключенный таким образом коллективный договор быть распространен на 28 всех работников трудового коллектива? Какой ответ должен дать юрисконсульт?

3. В процессе обсуждения проекта коллективного договора, подготовленного совместной комиссией от имени двух профсоюзов, действующих в организации, один из профсоюзов отказался подписать коллективный договор в связи с тем, что в нем не были учтены специфические интересы представляемых им работников, и высказался за ведение отдельных переговоров от имени своих членов. Возник вопрос о порядке урегулирования возникшего разногласия. Предложите возможные варианты его решения.

Тема 4: Правовое регулирование занятости

Задания и задачи

1. Составьте таблицу, в которой отражены характеристики подходящей работы.

Признак подходящей работы	Характеристика

2. Составьте таблицу, в которой отражены основные характеристики оснований движения правового статуса безработного:

Основание возникновения статуса	Изменение статуса	Прекращение статуса

3. Составьте проект приказа руководителя ГУ «Ижевский городской центр занятости населения» о привлечении безработного к ответственности за явку безработного на перерегистрацию в состоянии алкогольного опьянения.

Задача 1.

Пригожин в феврале 2011 г. был уволен в связи с сокращением численности работников ОАО «Завод пластилиновых изделий». В течение двух недель он обратился в службу занятости населения с заявлением о постановке на учет в качестве безработного в целях поиска подходящей работы, предоставив все предусмотренные законодательством документы, указав в заявлении об отсутствии доходов. По истечении 11 дней службой занятости населения ему было представлен приказ об отказе в признании безработным и постановке на учет в связи с предоставлением недостоверных сведений о своих доходах. В решении было указано, что согласно сведениям Единого государственного реестра юридических лиц Пригожин является участником ООО «Ателье «Вербена» с долей 0,5 % от уставного капитала, в связи с чем он в соответствии со ст. 2 Закона РФ «О занятости в российской Федерации», является занятым и не может быть зарегистрирован в качестве безработного. Не согласившись с указанным приказом, Пригожин обжаловал его в суд, указав, что ООО «Ателье «Вербена» было образовано путем приватизации в 1994 г., он в то время работал там дворником и ему как члену трудового коллектива была выделена доля в размере 0,5 %. В 1996 г. он из этой организации уволился, участия в деятельности не принимал, доходов от участия не получал, кроме того, в настоящее время ООО «Ателье «Вербена» находится в стадии конкурсного производства в рамках дела о банкротстве. Разрешите спор.

Задача 2.

Выпускнику среднего образовательного учреждения, 18 летнему Каликадзе, обратившемуся для регистрации в качестве безработного в целях поиска подходящей работы, была предложена работа проходчика в угольной шахте; Гнилову, бывшему директору предприятия, осуществлявшего деятельность по оптовой торговле продовольственными товарами, было предложена работа продавца в продовольственном магазине; 20-летней Петровой, зарегистрированной в качестве безработной и не имевшей ранее работы, была предложена работа на кролеводческой ферме, связанная с санитарной обработкой дезинфицирующими средствами мест содержания животных; Чудову, бывшему руководителю кредитного департамента банка и имевшему до увольнения средний заработок 89 тыс. руб., была предложена кассира-операциониста общества взаимного кредитования с заработной платой 3,5 тыс. руб.

Оцените предложения службы занятости населения с точки зрения соответствия признакам подходящей работы.

Задача 3.

Чуров, являющийся инвалидом третьей группы, состоял на учете в службе занятости в целях поиска подходящей работы. В сентябре 2011 г. он получил направление от службы занятости для прохождения работы в ООО «Первый трикотажный» для работы по профессии диспетчера в счет установленной для предприятия квоты. Чуров явился для заключения трудового договора к начальнику отдела кадров Кривелеву, который опознал в Чурове своего бывшего соседа по садовому участку, с которым он в результате ссоры из-за межи вступил в рукопашную схватку, причинил ему ранение, в результате которого Чуров получил группу инвалидности, а Кривелев был осужден к условному сроку заключения за нанесения тяжкого вреда здоровью. Кривелев отказался заключать с Чуровым трудовой договор, а в направлении указал, что Чуров не обладает необходимыми для работы в ООО «Первый трикотажный» морально-этическими качествами.

Чуров обратился в суд с требованием о понуждении к заключению трудового договора, поскольку отказ в заключении трудового договора имел место не в связи с его деловыми качествами, а также о компенсации причиненного морального вреда.

Является ли для работодателя обязательным заключение трудового договора с лицом, направленным в счет квоты службы занятости? Вправе ли работодатель отказать в заключении трудового договора с таким лицом и по каким основаниям? Каковы последствия не выполнения правил о квотировании рабочих мест для инвалидов? Разрешите спор.

Задача 4.

Пендюрин в связи с прекращением предпринимательской деятельности был поставлен на учет в качестве безработного приказом от 12 декабря 2010 г. директора ГУ «Ижевский городской центр занятости населения». 7 июля 2011 г. в связи с проведением мероприятий по благоустройству ему было предложено направление на общественные работы, заключающимися в сборе вторичного сырья – посадки цветов около памятника Ленину. Пендюрин от участия в общественных работах отказался, сославшись на то, что является членом либеральной партии и посадка цветов около памятника Ленину противоречит его политическим убеждениям. Тогда 31 Пендюрину было предложено осуществлять общественные работы по мойке автобусов муниципального автобусного парка. Пендюрин от этой работы отказался, так как в этом случае ему пришлось бы добираться до работы на автобусе с пересадкой. Приказом от 3 августа 2011 г. Пендюрину была приостановлена выплата пособия по безработице в связи с двухратным отказом от подходящей работы.

Не согласившись с приказом, Пендюрин обжаловал приказ в суд. В основании исковых требований он указал, что в силу ст. 24 ФЗ «О занятости населения» на общественные работы

граждан направляют только с их согласия. Поэтому отказ от таких работ не является нарушением закона, влекущим приостановку выплаты пособия. Разрешите спор.

Задача 5.

Иванов работал в должности мастера производственного участка ОАО «Ижмаш-авто» по сбору автомобилей «Москвич». В связи с переходом работы предприятия на выпуск автомобилей из комплектующих на предприятии было произведено массовое высвобождение работников, и Иванов был уволен в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. После постановки на учет в качестве безработного в связи с отсутствием на рынке труда спроса на мастеров по сборке автомобилей «Москвич» Иванов по направлению службы занятости населения по договору с Удмуртским госуниверситетом был направлен для переквалификации и получения высшего образования по специальности «юриспруденция» квалификации «Юрист». После получения высшего образования и вручения диплома службой занятости населения было установлено, что Иванов уже имеет диплом о высшем профессиональном образовании по специальности «экономист», однако информацию о наличии у него соответствующего образования от службы занятости он скрыл. Служба занятости обратилась в суд с иском о взыскании с Иванова средств, потраченных на обучение. Разрешите спор.

Тема 8. Трудовой договор

Задания

1. Составьте таблицу, в которой будут отражены отличия трудового договора и договора подряда.
2. Составьте таблицу:

Категория работников	Срок испытания при приеме на работу	Норма права

Кроме того, укажите случаи, когда не может быть установлено испытание при приеме на работу.

3. Составьте проект трудового договора с директором ОАО «Российские железные дороги». А также на основании данного трудового договора приказ о приеме на работу.
4. Проанализировав содержание ст.58,59 ТК РФ и судебной практики, подготовить законопроект о внесении изменений и дополнений в указанные нормы. На практическом занятии обосновать необходимость внесения изменений и дополнений.
5. Подготовьте доклад (группа 6 человек) о нетипичных видах трудового договора. Оцените необходимость законодательной регламентации указанных видов.
6. Подготовить доводы по проблеме: «Необходимость отмены трудовой книжки». На занятии в форме игры-дискуссии обсудить предложенные точки зрения.

Задачи

Задача 1.

Серова поступила на работу в ООО «Трудный день» в качестве штукатура-маляра. С ней был заключен срочный трудовой договор сроком на 4 месяца. После истечения срока трудового договора с ней был заключен новый сроком на 3 месяца, затем еще один сроком на 5 месяцев. После истечения срока последнего Серова была уволена по п.2 ст. 77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Серова обратилась с исковым заявлением в суд. Решите вопрос о правомерности заключения срочных трудовых договоров. Решите дело.

Задача 2.

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

- 1) Паспорт
- 2) Трудовую книжку
- 3) Разрешение от родителей
- 4) Справку о прохождении медицинского осмотра
- 5) Аттестат об окончании школы
- 6) Характеристику от школы Правомерно ли требование начальника отдела кадров? Какие документы имеет право потребовать работодатель при приеме на работу?

Задача 3. Правомерно ли отказано при приеме на работу по следующим основаниям:

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

Задача 4.

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

Оцените соответствие действий работодателя нормам трудового законодательства.

Задача 5.

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

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

Задача 6.

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

Задача 7.

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

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

Задача 8.

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

Задача 9.

Старший прораб участка строительной организации допустил плотника Васильева и направил его документы в отдел кадров управления для оформления на работу. Инспектор отдела кадров выразила сомнение относительно правомерности зачисления Васильева, так как он являлся двоюродным братом старшего прораба. Главный инженер, временно исполнявший обязанности начальника строительного управления, отложил издание приказа о зачислении Васильева на работу до возвращения начальника. Как только начальник строительного управления появился, Васильев потребовал от него издания приказа и выплаты заработной платы. Решите данный спор

Задания: 1. Составьте таблицу: «Виды переводов на другую работу»

№ п/п	Вид	Норма права	Согласие работника	Срок	Место работы	Оплата труда	Иные особенности

2. Составьте развернутую схему «Виды переводов на другую работу», отразив в ней классификацию переводов:

- по сроку перевода на другую работу
- по месту выполнения другой работы
- по инициативе на перевод.

3. Составьте таблицу, в которой указано отличие переводов от командировок в другую местность. Самостоятельно выделите критерии, по которым производится сравнительная характеристика.

4. Подготовьте доклад «Виды временного перевода работника к другому работодателю».

5. Подготовьте приказ о переводе работника на другую работу в связи с землетрясением.

Задачи:

Задача 1.

За управление автомобилем ВАЗ 2103 водитель ООО «Твердый камень» Ромашкин был привлечен к административной ответственности в виде лишения права управления транспортными средствами сроком на один год. Директор издал приказ о переводе его на должность администратора сроком на год с условием, что после истечения срока административного наказания он займет прежнюю должность. По истечении этого времени Ромашкин пришел к директору с просьбой о переводе его на прежнее место работы. Но директор отказался это делать, сославшись на то, что соглашение о переводе было взаимным, изменения к трудовому договору были оформлены надлежащим образом, а с момента перевода прошло более одного года. Ромашкин не вышел на работу и был уволен по п.а п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ. Решите дело.

Задача 2.

Инженер-конструктор Волков, будучи профгруппоргом конструкторского отдела электромеханического завода, приказом директора был переведен на две недели разнорабочим на работы, связанные с ликвидацией последствий производственной аварии. Однако приказу он

не подчинился, мотивируя свой отказ тем, что его отсутствие в отделе может неблагоприятно отразиться на деятельности профсоюзной группы.

Считая указанные им причины отказа неуважительными, директор завода объявил ему выговор и потребовал приступить к исполнению временных обязанностей.

Волков отказался вновь и был уволен по п.5 ст.81 ТК РФ. Волков обратился в суд с иском о восстановлении на работе и о выплате ему утраченного заработка за время вынужденного прогула, а также о возмещении морального вреда.

Какое решение должно быть принято судом?

Задача 3.

Максимов (начальник литейного цеха металлургического завода), заболев туберкулезом легких, длительное время находился на стационарном и санаторном лечении. На его место был приглашен Леонов (в порядке перевода с Сарапупольского радиозавода). Максимова приказом генерального директора перевели сначала на должность заместителя начальника цеха, а через месяц – на должность мастера участка. Согласия на переводы у него не просили.

Выздоровев, Максимов отказался выполнять обязанности мастера и обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о признании переводов незаконными.

Как должна поступить комиссия?

Задача 4.

Техник Афанасьев неоднократно просил начальника цеха предоставить ему более квалифицированную работу. Наконец, приказом директора завода он был переведен в другой цех на должность мастера производственного участка. При этом начальник цеха полагал, что исполняет его просьбу. Однако, ознакомившись с приказом, Афанасьев работать в новом цехе отказался, поскольку неприязненно относился к его начальнику.

Состоялся ли перевод?

Задача 5.

Кудрявцев, принятый в фирму «БМКиК», водителем «Форда», приказом заместителя директора фирмы был переведен на микроавтобус «Газель».

Кудрявцев не согласился с переводом, потому что микроавтобус был в неисправном состоянии, и объявил забастовку. Целую неделю он провел в приемной директора, так и не появившись на рабочем месте. За отказ от выполнения работы и длительное отсутствие на рабочем месте он был уволен по п.6 «а» ст.81 ТК РФ. Кудрявцев обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе водителем легковой автомашины, о взыскании зарплаты за время вынужденного прогула и о возмещении морального ущерба. Решите дело.

Задача 6.

Производя строительные работы, экскаваторщик СМУ-1 Кузнецов повредил нитку магистрального газопровода. Директор кирпичного завода издал приказ о направлении на ликвидацию аварии всех слесарей, указав, что прекращение подачи газа на срок более суток приведет к остановке завода. Одновременно все остальные работники предприятия командировались на уборку картофеля в подсобное хозяйство Завьяловского района и в пригородное овощеводческое хозяйство (самостоятельная организация).

Обязаны ли работники выполнять приказ?

Задания: 1.

1. Составьте проект приказа об отстранении работника, явившегося в состоянии опьянения, от работы.

2. Составьте схемы, в которых содержатся:

1) Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

2) Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

3. Проведите разграничения основания и порядка расторжения трудового договора по п. 11 т.77 ТК РФ (нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы; п.11 ст.81 ТК РФ представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; ст.84 ТК РФ.

4. Разграничьте понятия: «расторжение трудового договора», «увольнение», «прекращение трудового договора».

5. Составьте схему, в которой укажите основные гарантии, предоставляемые работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

6. Составьте таблицу, в которой укажите перечень случаев, когда российское законодательство допускают отстранение от работы

1) по инициативе работодателя

2) по инициативе третьих лиц. Используйте Трудовой кодекс, иные нормативно-правовые акты.

7. Используя представленные преподавателем материалы подготовьте деловую игру – судебный процесс.

8. Иванова И.И. работает кассиром в ООО «Кристалл». 22 апреля была обнаружена недостача в размере 100000 рублей. Директор потребовал от вас уволить работника. Определите основание увольнения работника. Подготовьте все необходимые документы

9. В штате ООО «День» имеется 20 единиц, в том числе 4 штатных единицы бухгалтера. Директор потребовал от вас сократить 2 штатные единицы бухгалтера. Известно, что один имеет высшее экономическое образование и опыт работы 1 год; второй – высшее юридическое образование и опыт бухгалтерской работы 10 лет; третий имеет среднее специальное образование и опыт работы 15 лет, кроме того он неоднократно поощрялся на работе и у него имеется на иждивении мать и 15 летний ребенок; четвертый – имеет высшее экономическое образование, но не имеет опыта работы. Кроме того известно, что в ООО «День» имеется две вакантные должности - начальника финансового отдела и сторожа.

Подготовьте все необходимые документы.

Задачи

Задача 1.

Кассир Тарасова несколько раз привлекалась к дисциплинарной ответственности, каждый раз, после чего суд признавал незаконным наложение дисциплинарных взысканий. Кроме того, она неоднократно лишалась премий, которые должны были быть ей выплачены по итогам годовой работы. После очередной проверки она написала заявление об увольнении по соглашению сторон, в тот же день она была уволена по п.1ст.77 ТК РФ. Через две недели она написала исковое заявление о восстановлении на работе, мотивируя его тем, что была вынуждена уволиться, т.к. ей были созданы невыносимые условия для работы. Какое решение должен принять суд?

Задача 2.

Перевязкина была принята на работу палатной медсестрой. Через 3 года после начала работы при проведении медицинского осмотра у нее была обнаружена астма. После этого, ей было предложено перейти на другую работу. Перевязкина отказалась, после чего была уволена по п.8 ст.77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, она обратилась в суд. В судебном заседании она пояснила, что медицинский осмотр не может явиться основанием для перевода ее на другую работу, т.к. необходимо медицинское заключение комиссии, выданной в

установленном порядке, кроме того, эта болезнь была у нее еще до поступления на работу и никоим образом не мешает ей выполнять свои трудовые обязанности.

Решите дело.

Задача 3.

ООО «ВВВ» было продано Гусинскому. После регистрации перехода права собственности он уволил бухгалтера Трусову и начальника отдела снабжения Уголькину по п.4 ст.81 ТК РФ. Кроме того, до назначения нового директора Гусинский отстранил от работы прежнего директора Березовского.

Дайте оценку законности действий Гусинского.

Задача 4.

Уборщица Зеленина при уборке помещения ООО «Коралл» украла сумочку Аникиной, которая пришла на работу к своей подруге Уткиной. После проведения следственных действий было установлено, что Зеленина неоднократно совершала кражи и у других посетителей. Суд приговорил Зеленину к уплате штрафа в размере 50000 рублей. После вступления решения суда в законную силу она была уволена по п.г п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ. Зеленина не согласилась с увольнением, т.к. считала, что только лишение свободы может явиться основанием для увольнения работника по данному основанию. Правомерны ли действия работодателя? Права ли Зеленина?

Задача 5.

Директор ОАО «Золотая жила» Газаев был уволен в соответствии с п.10 ст.81 ТК РФ за то, что не обеспечил средствами индивидуальной защиты маляров организации, тем самым создав угрозу массового отравления работников. Газаев был согласен с тем, что действительно в срок не были приобретены специальные защитные костюмы для маляров, но это было по причине отсутствия денежных средств. Кроме того, при его увольнении был нарушен порядок наложения дисциплинарного взыскания: с него не было взято объяснение по данному факту. Решите дело

Задача 6.

Егорова работала в военторге по срочному трудовому договору, заключенному на 3 года. В связи с сокращением штата она была переведена (с ее согласия) из военторга в управление торговли. По истечении 3 лет работы уволена по п.2 ст. 77 ТК РФ. Егорова обжаловала увольнение в суд, указывая на то, что при переводе на работу в управление торговли она не изъявляла желания работать по срочному трудовому договору, а была намерена работать постоянно. По мнению ответчика, действие предыдущего срочного договора с военторгом при переводе не прекращалось. Решите дело.

Задача 7.

Котова работала товароведом торговой фирмы «Продторг». Приказом генерального директора она была отстранена от работы и переведена на должность фасовщицы. Поводом для издания приказа послужило представление следователя милиции, в котором обращалось внимание на причины и условия, способствующие совершению преступления, и предлагалось с учетом оценки действий Котовой решить вопрос о дальнейшем пребывании ее на занимаемой должности. Котова обратилась в суд с иском о восстановлении в прежней должности, в котором в частности указала, что уголовное дело в отношении ее не закончено, обвинение ей не предъявлено, о существовании постановления следователя об отстранении ее от выполняемой работы ей ничего не известно, согласия на перевод фасовщицей она не давала.

Какое решение должен принять суд?

Задача 8.

Полякова работала главным бухгалтером муниципального учреждения «Управление благоустройства». За незаконное участие в предпринимательской деятельности и злоупотребления по службе в отношении нее было возбуждено уголовное дело по ст.285, 289 УК РФ. По требованию следственных органов она была отстранена от занимаемой должности, переведена на должность делопроизводителя, а через 2 недели уволена по п.7 ст.81 ТК РФ.

Считая увольнение незаконным, Полякова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, взыскании морального вреда, в котором указала, что уволили ее без согласия профсоюзного органа, хотя она является членом ревкомиссии обкома профсоюза.

Какое решение должен принять суд ?

Задача 9.

Феклистова работала в швейном предприятии ООО «Факел» надомницей по окантовке носовых платков. Комиссия в составе начальника ОТК, мастера цеха, бракера и упаковщицы проверила 18 марта 1999г. ее работу и составила акт о том, что в ее работе имеется много брака, и запретила выдачу ей работы. В марте и апреле Феклистова 5 раз приходила в цех, просила работу, но мастер отказывала ей на основании составленного акта. Феклистова обратилась в суд с заявлением о взыскании заработной платы за период необоснованного отстранения от работы. Представитель работодателя в суде возражал против удовлетворения иска, пояснив суду, что в марте-апреле работы для всех надомниц не хватало, приказа об отстранении Феклистовой от работы не издавалось, а также просил иск оставить без рассмотрения в связи с несоблюдением Феклистовой порядка рассмотрения трудовых споров.

Какое решение должен принять суд?

Задача 10.

Титова работала музыкальным работником в детском комбинате «Петушок». Во время прохождения медицинского осмотра всеми работниками комбината она находилась в учебном отпуске в связи с очередной сессией в УдГУ. После выхода на работу Титовой было предложено пройти медицинское освидетельствование самостоятельно. Титова отказалась, мотивируя отказ тем, что медицинский осмотр проводится на платной основе, а у неё после отпуска нет денежных средств. Заведующая детским комбинатом издала распоряжение об отстранении Титовой от работы без оплаты до тех пор, пока она не представит справку о медицинском осмотре. Титова возражала. Решите спор.

Задача 11.

Продавец Малышева по требованию членов бригады была уволена по п. «б» п.6 ст.81 ТК РФ за то, что она распивала спиртные напитки на рабочем месте. Решением суда она была восстановлена на работе. В связи с имевшей место конфликтной ситуацией она обратилась к администрации 44 торговой фирмы "Продторг" с заявлением, в котором просила перевести ее в любой другой магазин фирмы. Не имея возможности перевести ее в другой магазин, администрация уволила ее по п.1 ст.77 ТК РФ. Малышева обратилась в суд с заявлением о неисполнении решения суда о ее восстановлении на работе.

Какое решение должен принять суд?

Задача 12.

Маясов - технический руководитель рыбхоза АО "Рязаньрыбпром" 10 мая подал заявление об увольнении по собственному желанию и 25 мая после истечения двухнедельного срока предупреждения прекратил работу. Работодатель расчет ему не произвел, трудовую книжку не выдал, несмотря на неоднократные обращения Маясова. 1 марта следующего года по почте Маясов трудовую книжку получил, но в ней содержалась запись о его увольнении с 30 июня по ст.81 п.6 п.п. «г» ТК РФ. Оспаривая произведенную запись, Маясов обратился в суд. Решите дело.

Задача 13.

Полякова работала главным бухгалтером государственного учреждения "Управление коммунального хозяйства". За незаконное участие в предпринимательской деятельности и злоупотребления по службе в отношении ее было возбуждено уголовное дело по ст. 285,289 УК РФ. По требованию следственных органов она была отстранена от занимаемой должности, переведена на должность делопроизводителя, а через 2 недели уволена по ст.81 п.7 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, Полякова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, взыскании морального вреда, в котором указала, что

уволители ее без согласия профсоюзного органа, хотя она является членом ревкомиссии обкома профсоюза.

Какое решение должен принять суд?

Задача 14.

20 января администратор ресторана "Астор" Куколева была уволена по п.2 ст.81 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, в котором указала, что проработала на предприятии более 20 лет, в настоящее время учится в Академии предпринимательства, она разведена, имеет ребенка в возрасте 15 лет, должность ее фактически не сокращена, т.к. ее обязанности наряду с другими исполняет вновь принятый с 15 февраля менеджер по персоналу. Кроме того, с сентября 2009 по июль 2010 года она являлась не освобожденным профгруппоргом. Перед увольнением она просила администрацию предоставить ей очередной отпуск для подыскания работы, но администрация отказала, обещав предоставить его в марте, из чего она сделала вывод, что не будет уволена, Обратившись в службу занятости после увольнения она узнала, что администрация сообщила неверные сведения туда о ее заработной плате и должности, что затруднило службу занятости в подыскании работы.

Какое решение должен принять суд? Подготовьте тезисы заключения прокурора в суде.

Задача 15.

Панкратов работал бульдозеристом песчаного карьера АО "Уралнеруд" с режимом работы в 3 смены. Приказом администрации от 25 мая, согласованном с профкомом предприятия, входящим в профсоюзное объединение строительных рабочих, режим работы песчаного карьера с 1 июня в связи с производством ремонтных работ подъездных путей был установлен в одну смену с 9 до 18 часов. Панкратов 1,2 июня на работу в первую смену не вышел и 5 июня был уволен за прогул по п.6 «а» ст.81 ТК РФ Считая увольнение незаконным, Панкратов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав, что согласия на перевод в первую смену он не давал, приказ об изменении режима работы не согласован с Независимым профсоюзом строителей, членом которого он является. Ответчик в иске просил отказать, т.к. с приказом ознакомили всех рабочих под роспись, в т.ч. и Панкратова, на работу 1 и 2 июня он вообще не выходил ни в первую, ни в третью смену по ранее действующему графику, 46 Независимый профсоюз строителей не имеет на предприятии своей первичной организации и каких-либо органов.

Какое решение должен принять суд?

Задача 16.

Дворцова работала оператором газовой котельной АО "Стройиндустрия". Инспектор Горпожарнадзора при проверке 15 сентября обнаружил незнание Дворцовой безопасных методов работы в газовом хозяйстве, по поводу чего им было выдано предписание об отстранении Дворцовой от работы. При проверке знаний о безопасных методах работы экзаменационная комиссия 28 сентября поставила Дворцовой неудовлетворительную оценку. 29 октября Дворцова была уволена по ст.81 п.3 ТК РФ в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Дворцова обратилась в суд, указав в исковом заявлении, что перед увольнением ей другая работа не предлагалась, она имеет малолетнего ребенка и самостоятельно найти другую работу не сможет. Возражая против восстановления Дворцовой на работе, представитель работодателя представил в суд документы, что Дворцовой предлагалась другая, не связанная с газовым оборудованием, работа в марте, июне и августе от которой она отказалась.

Решите дело. Составьте исковое заявление или возражение на иск.

Задача 17.

Сокурова работала официанткой в ресторане "Сольвейг". На период болезни Бердышевой она временно была переведена в порядке ст.72.2 ТК РФ на должность буфетчика. В период работы буфетчицей она допустила нарушение правил торговли спиртными напитками - отпуск лицам моложе 21 года, недолив пива, использование виноводочной продукции без акцизной марки и др. что и было отмечено в акте госторгинспекции от 15 июня. 15 августа она

была уволена по п.7 ст. 81 ТК РФ в связи с утратой доверия. Сокурова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, в котором указала, что нарушения правил торговли были обнаружены в период временного исполнения ею обязанностей буфетчика, эти нарушения не связаны с исполнением обязанностей официантки и не могли служить 47 поводом для расторжения с ней трудового договора по п.7 ст.81, за эти действия она подвергнута административному взысканию, на работе ей был объявлен выговор. Какое решение должен принять суд?

Задача 18.

Квасов - механик автохозяйства 17 октября подал заявление об увольнении по собственному желанию с 24 октября, мотивируя свою просьбу тем, что нашел более высокооплачиваемую работу на другом предприятии. Предлагаемая работа его в конечном счете не устроила и с 24 октября он продолжил работу на прежнем месте. Работодателем был издан приказ об увольнении Квасова с 1 ноября года согласно поданного заявления от 17 октября. Квасов 10 декабря года подал исковое заявление о восстановлении на работе в суд, мотивируя тем, что, продолжив работу после указанной в заявлении даты увольнения, он считает трудовые отношения продолженными, он увольняться после 24 октября 1998 г. не желал. Возражая против заявленного иска, представитель работодателя в суде пояснил, что Квасов свое заявление от 17.10.98 не отзывал, на его место принят молодой специалист, обучавшийся по направлению и за счет предприятия.

Какое решение должен принять суд?

Задача 19.

Тараканова - бухгалтер предприятия ОАО "Инвест" 18 Марта пришла на свое рабочее место в бухгалтерию 12 часов 10 мин. вместо 8 часов в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, за что была уволена по ст.81 п.6 «а» ТК РФ. В суде, где Тараканова обжаловала свое увольнение, она заявила, что на территории предприятия она зашла в 11 часу 55 мин, что подтверждается отметкой на вахте, т.е. она появилась на территории предприятия ранее 4 часов и ее опоздание не является прогулом. Какое решение должен принять суд?

Задача 20.

Меркушев работал референтом отдела прогнозирования ОАО "Импульс" и 20 февраля он был уволен за неоднократное нарушение трудовой дисциплины. В суде, куда Меркушев обратился с иском о восстановлении на работе, представитель работодателя заявил, что он систематически нарушал трудовую дисциплину, за что неоднократно подвергался дисциплинарным взысканиям: в сентябре предшествующего года - замечание за отсутствие на работе в течение 1 часа, в октябре текущего года его обсуждали на собрании трудового коллектива за несвоевременную подготовку документов для заключения коллективного договора, в декабре - выговор за отказ поехать в командировку, 20 февраля - опоздание на работу. Меркушев в суде же пояснил, что в сентябре с него не взяли письменного объяснения, подготовка коллективного договора не входит в его обязанности, за отказ поехать в командировку его лишили премии, поэтому выговор незаконен.

Является ли увольнение законным?

Задача 21.

Грузчики магазина Протопопов и Матвеев 15 февраля в обеденное время ушли с работы, и распили одну бутылку водки, т.к. Матвеев написал заявление об увольнении. Протопопов на работу не пошел, а Матвеев вернулся, чтобы получить трудовую книжку и расчет, но ему ничего не выдали, взяв объяснение о причинах появления на работе в нетрезвом состоянии. В этот же день был издан приказ об увольнении Протопопова и Матвеева по п.6 «б» ст.81 ТК РФ. Оспаривая увольнение в суде, Протопопов заявил, что в нетрезвом виде он на работе 15 февраля не появлялся. Матвеев утверждал, что его не могли уволить по этому основанию, т.к. в этот день истекал двухнедельный срок с момента подачи им заявления об увольнении по собственному желанию, и он должен был быть уволен по ст.80 ТК РФ.

Какое решение должен принять суд?

Задача 22.

Зорин был принят на работу нотариусом государственной нотариальной конторы переводом из коллегии адвокатов, где он работал адвокатом. При приеме он представил в отдел кадров трудовую книжку, диплом факультета повышения квалификации Академии государственной службы при Президенте РФ с присвоением квалификации «юриспруденция». По запросу отдела кадров из Академии был получен ответ, что данный документ не является документом о получении высшего юридического образования, а является лишь повышением квалификации.. Зорин на основании этого был уволен по п.11 ст.81 ТК РФ. Зорин подал иск в суд о восстановлении на работе, указав, что учился в академии два года на базе высшего педагогического образования, получив диплом был принят на работу адвокатом, где работал два года, всегда считал, что имеет соответствующее юридическое образование.

Какое решение должен принять суд?

Задача 23.

Библиотекарь сельской школы Расторгуева была уволена по п.8 ст.81 ТК РФ за курение в присутствии учащихся, а также за то, что загорала в обнаженном виде на берегу пруда, расположенного в поселке. Учитель физкультуры заставлял учащихся, которые не укладывались в нормативы пробега кросса раздеваться до пояса и натираться снегом, обзывал детей олухами, балбесами, кретинами. Директор уволил его по ст.56 РФ «Об образовании».

Дайте заключение прокурора по этим делам.

Задача 24.

Начальник комплекса социального развития ОАО «Метлик» Крюков дал указание бухгалтерии оплатить стоимость 5 холодильников, а также выплатить вознаграждение их поставщику. Документы надлежащим образом не были оформлены, холодильники на предприятие не поступили, а оплата произведена за счет средств, направленных на выплату заработной платы, что повлекло приостановку работы двух цехов. Генеральный директор на Совете поставил вопрос об увольнении Крюкова. Мнения разделились: одни предлагали уволить за утрату доверия, другие – за однократное грубое нарушение служебных обязанностей.

Ваше мнение?

Задача 25.

По условиям трудового договора Серегина с администрацией он должен не разглашать сведения, составляющие государственную, коммерческую и служебную тайну. Ужиная 15 августа со знакомыми в ресторане, Серегин рассказал о некоторых технологических особенностях производства автомобильной техники, поставляемой в вооруженные силы страны. Узнав о случившемся, 20 февраля следующего года работодатель прекратил допуск Серегина к государственной тайне и уволил его по ст.81 п.6 «в» ТК РФ Обжалуя действия работодателя в гострудинспекцию, Серегин в заявлении указал, что были пропущены сроки для увольнения его по п.6 «в» ст.81 ТК РФ, сведения, которые он разгласил являются коммерческой, а не государственной тайной. С перечнем сведений коммерческого и служебного характера он под роспись не ознакомлен, хотя в их отделе он имеется и он с ним знаком.

Какое решение должна принять гострудинспекция?

Задача 26.

Администрация Камышинского района Волгоградской области 15 сентября приняла совместно с органами ветеринарной и санитарно-эпидемиологической службы постановление, в котором констатировала, что на территории района при производстве мелиоративных работ вскрыт скотомогильник. Это явилось причиной эпидемии ящура в районе. В результате проведения мероприятий по ее ликвидации большая часть поголовья скота в районе была ликвидирована. Администрация Камышинского мясокомбината 20 сентября объявила, что рабочие забойного цеха на основании постановления администрации района и отсутствия объема работ будут уволены по п.7 ст.83 ТК РФ с 1 октября, работникам цеха переработки и управлению мясокомбината с 1 октября по 1 мая следующего года устанавливается неполная рабочая неделя с 2 рабочими днями по 4 часа. Работники предприятия на следующий день не

приступили к работе и объявили забастовку. 15 работников, инициаторов забастовки, 23 сентября были уволены за прогул.

Дайте правовую оценку ситуации в виде заключения гострудинспекции.

Задача 27.

В администрации Октябрьского района проводилась аттестация муниципальных служащих. По ее результатам была уволена как не прошедшая аттестацию по п.3 ст.81 ТК РФ Микрюкова – нач. отдела торгового отдела администрации, Егоров – водитель, Сестрина – ведущий специалист отдела регистрации, работающая неполный рабочий день в связи с уходом за ребенком возрастом 7 лет. Все они обратились в суд с заявлением о незаконности увольнения, указав в нем: Микрюкова - что ей 56 лет и она узнала о проведении аттестации по выходу из очередного отпуска за два дня до ее проведения; Егоров – уволен без выяснения мнения профсоюза, его не ознакомили с приказом о назначении аттестации и аттестационной комиссии, в составе которой нет ни одного специалиста в области автомобилеводения. Сестрина – она проходила аттестацию всего лишь год назад, согласия на ее проведение не давала. Какое решение должно быть принято.

Дайте письменное заключение по факту увольнения каждого работника.

Тема 11. Рабочее время и время отдыха

Задачи

1. Павлова поступила на работу в швейное объединение в качестве кладовщика готовой продукции. В письменном трудовом договоре был установлен 7-часовой рабочий день. Через 2 года она обратилась к администрации установить для нее 4-часовой рабочий день, поскольку она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшим отцом, проживающим с ней в одной квартире. Администрация, ссылаясь на необходимость ее пребывания по условиям работы в течение 7-часового рабочего дня, отказала Павловой в ее просьбе, предложив уволиться по собственному желанию. Об установлении какой продолжительности рабочего дня просила работница? Каковы основания и порядок его установления? Законны ли действия администрации?

2. Приказом руководства предприятий городского транспорта по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом водители и кондукторы автобусов, троллейбусов и трамваев переводились на режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делилась на две части и соответственно устанавливалась необходимость двух выходов на работу в течение смены. Часть работников обратились в органы прокуратуры с просьбой опротестовать этот приказ. Обоснованы ли требования работников? Возможен ли соответствующий режим работы? Каковы условия его ведения? На основании чего?

3. В коллективном договоре одного из предприятий г. Челябинска содержится условие, согласно которому лица, нарушающие трудовую дисциплину, в частности, опаздывающие на работу и прогуливающие, могут привлекаться к сверхурочной работе без какой-либо дополнительной оплаты. Является ли законным такое условие коллективного договора?

4. В связи с отсутствием сырья директор организации объявил рабочим цеха, что им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком на 20 дней. Большинство работников возражали против такого отпуска, поскольку и без того им задержали выплату заработной платы на два месяца. Четыре работника согласились уйти в отпуск, но при условии выплаты на этот период средней заработной платы.

Правильны ли действия директора? Вправе ли работники требовать оплаты за отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя? На основании чего?

Тема 12. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты

Задачи

1. В связи с необходимостью выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе территории завода группа рабочих была привлечена к работе в выходной день и следующий за ним праздничный день 7 января. Среди них – электросварщик 4-го разряда с

повременной оплатой труда и два монтажника, труд которых по основному месту работы оплачивается сдельно. В каком порядке должна быть компенсирована работа этим рабочим, если в выходной день они начали работу в 20 часов, проработав до 5 часов утра, а в праздничный день вышли на работу в 14 часов и закончили в 2 часа ночи?

2. Бригада монтажников железобетонных конструкций строительного треста согласно заключенному трудовому соглашению выполнила оговоренные в соглашении работы по ремонту кровли административного здания треста. Общая сумма заработной платы за выполненный объем работ согласно трудовому соглашению составляла 6 тысяч рублей, однако администрация треста выплатила работникам только 4 тысячи рублей, ссылаясь на то, что при проверке сметы затрат на данные работы нормировщиком были допущены ошибки в описании работ и расчете. Считая, что администрация треста не выполнила условий трудового соглашения, рабочие обратились в комиссию по трудовым спорам с заявлением о взыскании недополученной по трудовому соглашению суммы.

Какое решение должна вынести КТС по данному спору? Решите задачу по существу. Подготовьте проект решения КТС.

Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора

Задачи

1. Тракторист ремонтно-строительного управления (РСУ) Белов по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки грузов граждан. В результате произошедшей по его вине аварии были повреждены трактор и частный жилой дом. РСУ как владелец источника повышенной опасности понесло расходы по ремонту жилого дома и трактора с прицепом. Кроме того, РСУ были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как трактор не использовался по назначению в течение 10 дней. Имеется ли основание для привлечения Белова к материальной ответственности за ущерб, причиненный РСУ в данной ситуации? Если имеется, то, в каком размере, и в каком порядке будет возмещен ущерб?

2. На одной из буровых установок в Тюменской области из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившиеся в исправности средства и применив в экстремальной ситуации, не предусмотренные правилами ведения работы методы. В противном случае предприятию мог быть причинен значительный материальный ущерб. Но и новый метод ведения работ привел к поломке части агрегатов. Тем самым предприятию был причинен материальный ущерб, правда, в значительно меньших размерах, чем, если бы члены бригады не проявили инициативу. Администрация предприятия лишила коллектив бригады премии за невыполнение планового задания и потребовала возмещения ущерба, вызванного поломкой буровых механизмов.

Правомерны ли действия администрации? Что принимается под нормальным производственнохозяйственным риском? Каковы его пределы? Кто устанавливает эти пределы?

3. В мае администрация ПМК Амурской области предъявила в суд иск к водителю Сергееву о взыскании 4400 рублей. В исковом заявлении истец указал следующее. По приказу администрации от 6 апреля водитель автомобиля Сергеев был направлен из г. Благовещенска в командировку для обеспечения прокладки кабеля. Управляя грузовой автомашиной, он изменил маршрут следования и до 12 апреля находился у брата в Слободненском районе, а на место работы прибыл только 14 апреля, т.е. находился в пути на 32 часа больше расчетного времени, в течение которых использовал автомобиль в личных целях, и, кроме того, допустил перерасход горючего в количестве 400 л, причинив ущерб на сумму 4400 рублей. Доводы ответчика о том, что задержка в пути и отклонение от маршрута следования в командировку были вызваны поломкой автомашины, не нашли в суде подтверждения. Суд удовлетворил исковые требования администрации ПМК полностью.

Законно ли решение суда? При каких условиях наступает материальная ответственность работника в полном размере причиненного ущерба не при исполнении трудовых обязанностей?

Тема 14. Трудовая дисциплина

Задачи

1. Работник В. без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушёл с работы на три часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня работник В. отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов, администрация уволила его за прогул. Ответьте, правомерно ли решение администрации?
2. Служащий Петров появился на работе в нетрезвом состоянии и был отстранён от работы. От проверки в наркологическом пункте и даче письменных объяснений он отказался, о чём были составлены соответствующие акты. В этот же день работник был уволен. Считая, что его уволили несправедливо, Петров обратился за консультацией. Законны ли действия администрации?
3. Гражданин Р. Совершил дисциплинарный проступок, т.е. виновное нарушение правил внутреннего трудового распорядка организации. Отдел кадров затребовал от работника объяснение в письменной форме, в котором Р. Признал свою вину. В течение какого времени к Рыбкину может быть применено дисциплинарное взыскание?
4. За виновное неисполнение своих обязанностей директор ремонтной мастерской своим приказом объявил столяру Б. выговор и оштрафовал его на 5 минимальных размеров оплаты труда.
Законны ли действия директора мастерской?

Тема 17. Правовое регулирование охраны труда

1. Заполните следующую таблицу «Специальные правила по охране труда работников отдельных категорий».

№ п/п	Категории работников	Дополнительные льготы и гарантии	Нормы права, предусматривающие особые правила и льготы	Примечание
	Работники, занятые на работах с вредными и опасными условиями труда			
	Женщины			
	Несовершеннолетние			
	Лица с пониженной трудоспособностью			

2. Какие особенности правового регулирования охраны труда предусмотрены для работников сельского хозяйства, транспорта, связи и других сфер деятельности? Приведите не менее 10 примеров. При ответе необходима ссылка на соответствующие нормы права.
3. Составьте перечень законных оснований для отказа гражданину в заключении трудового договора, предметом которого является работа в неблагоприятных условиях. При ответе сослаться на необходимые нормы права.

Задача 1.

Операторы вычислительного центра, использующие персональную вычислительную технику, обратились к работодателю с просьбой о сокращении продолжительности рабочего дня. Работодатель отказал в удовлетворении указанной просьбы, но ввел дополнительные оплачиваемые перерывы в работе и ограничил время работы непосредственно с видеотерминалами.

Правильное ли решение принято работодателем? Дайте аргументированный ответ.

Задача 2.

Обжигальщик керамических изделий Костров приказом генерального директора ОАО «Стройфарфор» переведен на должность транспортировщика вагонов с окладом значительно ниже оклада обжигальщика. Основанием для перевода послужили результаты периодического медицинского осмотра, выявившего у работника наличие медицинских противопоказаний для выполнения работ обжигальщика. Костров не согласился с переводом и потребовал предоставления ему равноценной работы и сохранения среднего заработка за все время, пока решается вопрос о его переводе, поскольку считал, что невыполнение им работы имеет место не по его вине.

Проанализируйте данную ситуацию и разрешите ее по существу.

Задача 3.

На запрос санитарного врача Госсанэпиднадзора РФ о гигиенической характеристике красок, используемых при малярных работах, работодатель не представил требуемой информации, объясняя это тем, что поставщик красок отказывается сообщить необходимые сведения, ссылаясь на коммерческую тайну. Санитарный врач вручил работодателю предписание о запрете использования красок при производстве работ.

Правомерно ли решение санитарного врача и не превысил ли он своих должностных полномочий?

Задача 4.

Рабочие Волков и Зайцев обратились к администрации цеха с просьбой заменить им старую спецодежду на новую в связи с истечением срока ее носки. Им объяснили, что данный срок не истек, так как Волков два месяца находился в командировке, а Зайцев 3,5 месяца болел. Кроме того, они были в отпуске по 42 дня каждый. Вернуться к вопросу рабочим предложили по истечении указанных сроков.

Права ли администрация цеха?

Задача 5.

В связи с увеличением цен на бензин и недостатком средств администрация завода приняла решение завозить молоко для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, один раз в неделю (недельную норму), а не ежедневно. Кроме того, было установлено, что при отсутствии молока работникам может выдаваться сметана или творог.

Правомерно ли такое решение администрации? Кем устанавливаются нормы бесплатной выдачи молока? Возможна ли замена молока компенсационными выплатами?

Задача 6.

При разгрузке лесоматериалов на стропальщика лесоперевалочной базы Дровосекова с вагона свалилось бревно. В результате полученной травмы Дровосеков длительное время находился на стационарном лечении, по окончании которого он был признан инвалидом в результате обострившейся гипертонической болезни. Дровосеков потребовал выдать ему акт о несчастном случае на производстве. Однако администрация базы ему в этом отказала, мотивируя свой отказ тем, что он до несчастного случая также страдал гипертонической болезнью и что частичная утрата трудоспособности произошла именно вследствие этого заболевания, а не в результате полученной травмы. Дайте оценку правомерности требования работника.

Разрешите ситуацию по существу.

Задача 7.

Химик-аналитик Пугачева была обязана пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что приказом директора ей был объявлен выговор. На следующий день после взвешивания при смешивании реактивов у Пугачевой в руках взорвалась колба, и она получила тяжелые ожоги.

Несет ли работодатель ответственность за этот несчастный случай? Какие действия работодатель должен предпринять? Решите ситуацию по существу.

Задача 8.

Государственный инспектор по охране труда, обнаружив при проверке грубые нарушения правил охраны труда, в результате которых имели место несчастные случаи на производстве, принял следующие решения:

- а) опломбировать ряд механизмов, находящихся в неисправном состоянии;
- б) запретить работу на участке горячего литья, где загазованность воздуха в 1,5 раза превышает допустимые нормы (пределы);
- в) остановить работу сборочного цеха, где оборудование не имело защитных приспособлений и оградительных сеток;
- г) потребовать от директора увольнения инженера по технике безопасности как не соответствующего занимаемой должности;
- д) наложить штраф на начальника сборочного цеха.

Правомерны ли действия государственного инспектора по охране труда? Дайте мотивированные ответы по каждому случаю.

Задача 9.

Смолкина, имеющая ребенка в возрасте до 1,5 лет, в течение шести месяцев не пользовалась перерывом для кормления ребенка в связи с отдаленностью своего места жительства от организации, где она работала. По истечению указанного периода она потребовала от директора организации уплаты ей за неиспользованные перерывы на кормление ребенка как за работу в сверхурочное время или удлинить ей отпуск на количество дней, которые в сумме составили перерывы, отведенные на кормление ребенка. В удовлетворении ее требований было отказано. Смолкина обратилась в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам? Дайте оценку правомерности требований работницы.

Задача 10.

Старший инженер по технике безопасности ОАО «Строитель» Ушаков был уволен по сокращению штатов. Не согласившись с увольнением, он обратился с иском о восстановлении на работе в суд, указав в заявлении, что является единственным специалистом по охране труда в организации, где занято более 280 работников, 80 из которых непосредственно трудятся в условиях повышенной опасности. Фактическая ликвидация обществом собственной службы безопасности труда не соответствует Конституции РФ, законодательству об охране труда и общему смыслу правового регулирования труда в России. Одновременно в заявлении было указано, что общество на протяжении трех последних лет не выделяет средств на охрану труда, обучение безопасности труда проводится лишь после настоятельных требований Ушакова и только в связи с конкретными фактами производственных нарушений. В настоящее время обязанности по обеспечению безопасности труда возложены на руководителей подразделений, которые не имеют представления об этой работе. В организации принят коллективный договор, предусматривающий обязанности службы охраны труда и лично ее руководителя Ушакова. Профсоюзная организация в ОАО «Строитель» отсутствует.

Есть ли нарушения в действиях руководителя ОАО «Строитель»? Ваше мнение по иску Ушакова. Дайте аргументированный ответ.

Ситуационные задачи для прохождения промежуточной аттестации по дисциплине

Трудовое право

Часть I

ЗАДАЧА № 1

Для проведения столярных работ поликлиника заключила договор со столяром Скобелкиным А.А., временно нигде не работающим.

По договору Скобелкин обязался в течение сентября оборудовать регистратуру фанерными шкафами с выдвижными ящиками, а администрация уплатить ему 6000 рублей.

Выполняя работу, Скобелкин упал со стремянки, ушибся и в течение двух недель был нетрудоспособен. Поэтому работу он завершил лишь к 17 октября.

При производстве расчета за выполненную работу Скобелкин потребовал, чтобы ему был оплачен листок нетрудоспособности за время болезни, поскольку он получил травму на производстве, а поступление на работу и увольнение с нее должны быть записаны в трудовую книжку для подтверждения стажа работы.

Администрация, отказав Скобелкину в его требованиях, предупредила его, что из причитающейся ему суммы будет произведен вычет полной стоимости испорченных им при раскрое пяти листов фанеры.

Скобелкин, возражая, указал администрации, что порча фанеры должна быть отнесена к случаям нормального производственно-хозяйственного риска, за который он ответственности нести не должен.

- Дайте характеристику отношений Скобелкина А.А. с поликлиникой.
- Чем отличается трудовой договор от других соглашений о работе, в частности от договора подряда?
- Был ли между сторонами заключен трудовой договор?
- Каковы обязательные и дополнительные условия трудового договора?
- Обоснованы ли требования Скобелкина А.А. о выплате пособия по нетрудоспособности и производстве записей в трудовой книжке?
- Вправе ли Администрация удержать с причитающейся Скобелкину А.А. суммы стоимость ущерба?

ЗАДАЧА № 2

В связи с реконструкцией города помещения больницы подлежали сносу. Взамен больницы получила другое помещение в поселке, находящемся в 15 км от города. Между городом и поселком имеется регулярное железнодорожное и автобусное сообщение. После перевода больницы в другую местность часть работников отказалась от продолжения работы.

- Дайте определение перевода на другую работу и его отличие от перемещения.
- Каков порядок перевода работников на работу в другую местность?
- Вправе ли администрация обязать работников перейти на работу в другую местность при переводе из одного населенного пункта в другой предприятия, с которым они состоят в трудовых отношениях?
- Как должна поступить администрация с работниками, отказавшимися от продолжения работы на фабрике после ее перевода из города в поселок?
- Какие компенсации в этом случае должны быть выплачены работниками при увольнении?

ЗАДАЧА № 3

Поссорившись с одним из своих коллег по работе, врач Шатров подал заявление об увольнении по собственному желанию.

На другой день был издан приказ об увольнении Шатрова «по соглашению сторон». Когда Шатров узнал об этом, он потребовал свое заявление обратно.

Администрация поликлиники возражала, т.к. увольнение уже произведено, по ее мнению, законно.

- Каковы общие основания прекращения трудового договора?
- Каковы правила увольнения по собственному желанию?
- Должна ли администрация восстановить Шатрова на работе?
- Полагается ли компенсация при восстановлении работников на работе и в каком размере?

ЗАДАЧА № 4

Хитрова была принята на работу в больницу с 5 января на временную работу сроком на 4 месяца для замены медсестры Евсеевой, которая ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания этого отпуска Евсеева получила дополнительно 6-месячный отпуск по уходу за ребенком. В общей сложности Хитрова заменяла Евсееву непрерывно 10 месяцев. По возвращении Евсеевой на работу Хитрова была уволена без выплаты выходного пособия

- компенсации за отпуск - как временный работник.
- Какова продолжительность временной работы?

2. Правильно ли работодатель отказал Хитровой в выплате выходного пособия и компенсации за отпуск?

Задача № 5

Петрова М.Л. (17 лет) была принята на работу лаборантом с месячным испытательным сроком. Через 10 дней ее уволили как не выдержавшую испытание без согласования с профсоюзным комитетом. Петрова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

- С какой целью применяется испытание при приеме на работу, и для кого его нельзя установить?
- Законно ли увольнение Петровой, и как будет решен спор?

ЗАДАЧА № 6

С 10 августа на работу в поликлинику с испытательным сроком были зачислены главный бухгалтер, машинистка, диспетчер и шофер. В приказе о зачислении на работу главного бухгалтера администрация оговорила, что результаты испытания будут определены после сдачи им баланса за 4-й квартал, о чем он был предупрежден под расписку до начала работы. Остальным работникам администрация определила срок испытания 3 месяца. Диспетчер в течение 17 - 24 августа имел больничный лист. В связи с неудовлетворительными результатами испытаний машинистка была уволена через шесть дней после начала работы, а главный бухгалтер - с 21 октября.

- Правильно ли, по условиям задачи, работодатель определил срок испытания при приеме на работу?
- Когда истекает срок испытания у диспетчера с учетом времени его болезни?
- Имел ли право работодатель уволить машинистку до истечения срока испытания и требовалось ли при этом согласие профкома?

Выплачивается ли пособие по временной нетрудоспособности при болезни в период испытания?

ЗАДАЧА № 7

В связи с реорганизацией медучреждения приказом бухгалтер Ломова без ее согласия назначена на должность главного бухгалтера с окладом на 5000 рублей в месяц выше прежнего.

- Что считается переводом на другую работу?
- Может ли работодатель назначить Ломову на должность главного бухгалтера без его согласия и имеет ли здесь значение увеличение заработка?

ЗАДАЧА № 8

Для замещения отсутствующих работников главврач больницы издал приказ о переводе медсестры на один месяц фельдшером, а водителя - механиком на три месяца. Медсестра и водитель согласия на этот перевод не давали.

- В каких случаях и на какой срок работодатель вправе осуществить временный перевод работников без их согласия?
- Допускаются ли временные переводы без согласия работников к другому работодателю?
- Какой порядок переводов работников установлен для замещения отсутствующих работников?

ЗАДАЧА № 9

Горынина работала в больнице в должности медсестры отделения интенсивной терапии. На основании медицинского заключения она нуждалась в переводе на постоянную другую работу. В связи с этим заключением Горынина была переведена без ее согласия на другую работу на должность медсестры другого отделения.

- Имеются ли нарушения трудового законодательства в отношении Горыниной?
- Каковы правила перевода работников на другую работу по состоянию здоровья. Как должна оплачиваться работа Горыниной на новом месте?

ЗАДАЧА № 10

Петров был принят на работу на работу в качестве кочегара с 1 октября на период отопительного сезона. С 4 мая следующего года администрация уволила его в связи с окончанием сезонной работы. Увольнение Петрова произведено администрацией без согласования с местным комитетом профсоюза, а также без выплаты выходного пособия и денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

- Какие работы считаются сезонными, какова их продолжительность?
- Каковы права и обязанности рабочих и служащих, принимаемых на сезонные работы?
- Считается ли Петров, по условиям задачи, сезонным работником?
- Какие нарушения трудового законодательства допустила администрация при увольнении Петрова?

Часть II

ЗАДАЧА № 11

Серов отсутствовал на работе без уважительной причины 15 и 16 марта 2012 года, о чем стало немедленно известно руководству. 25 апреля 2012 года Серов уволен за ПРОГУЛ.

- Что является прогулом без уважительной причины?
- Были ли допущены нарушения администрацией при увольнении Серова? И если были, то какие? Может ли он быть восстановлен на работе?

ЗАДАЧА № 12

Медсестра хирургического отделения Семенова И.Р. 20 мая 2013 года подала заявление об увольнении по собственному желанию. Через 10 дней она передумала и попросила вернуть ей заявление об увольнении. Семеновой отказали в этом, т.к. на ее должность приглашена в порядке перевода из другой больницы Петрова П.С.

- В каком порядке производится увольнение по собственному желанию?
- Прав ли работодатель по условиям задачи?

ЗАДАЧА № 13

Шофер Кочнев не выходил на работу более 2 месяцев в связи с болезнью. Выйдя на работу, он через два дня опять заболел и вновь явился на работу только через три месяца. За неделю до его выхода он был уволен как отсутствующий по болезни длительное время.

- Правильно ли увольнение Кочнева?
- Куда он может обратиться с требованием о восстановлении на работе?

ЗАДАЧА № 14

Комендант общежития мединститута Росин И.И. отсутствовал на работе в течение полного рабочего дня. Он был уволен за прогул без уважительной причины. В суде, куда он обратился с иском о восстановлении на работе, Росин И.И. заявил, что в тот день он находился в администрации города, где занимался делами, связанными с ремонтом общежития.

- Правильно ли уволен Росин И.И.?
- Восстановит ли его суд на работе?

ЗАДАЧА № 15

Садков Б.Б. был принят на работу с испытательным сроком в два месяца, по истечении этого времени работодатель решил продлить установленный работнику срок испытания до трех месяцев. Работник с этим согласился, подписав соответствующий документ. Через три недели после этого Садков был уволен как не прошедший испытание, после чего обратился в суд с требованием о восстановлении на работе.

Какое решение должен принять суд?

ЗАДАЧА № 16

В организации, созданной весной 1992 года, ряд сотрудников, как выяснилось в ходе плановой проверки данной организации органами прокуратуры в 2012 году, до сих пор работает без заключения письменных трудовых договоров. Работодателя обязали заключить с каждым из таких работников письменный трудовой договор.

Каким числом и с указанием каких условий (по оплате труда – на момент принятия работника или на сегодняшний день – и т.д.) должны быть составлены договоры?

ЗАДАЧА № 17

Выпускница мединститута 2011 года Сергеева А.С. 20 июня 2013 года была принята временно на работу на место работницы, ушедшей в отпуск по уходу за ребенком на полтора года. Работодатель установил Сергеевой испытательный срок – 2 месяца. При трудоустройстве Сергеева не высказала никаких возражений, боясь быть не принятой на данную работу, а после того, как трудовой договор был заключен, обратилась в суд с требованием признать условие об испытательном сроке недействительным, мотивируя это тем, что во-первых, она является временным работником, а во-вторых, впервые трудоустраивается по специальности после окончания ВУЗа.

Права ли Сергеева? Необходимо обосновать со ссылкой на закон.

ЗАДАЧА № 18

Пенсионер Савенков проработал по срочному трудовому договору один год, после чего работодатель заключил с ним трудовой договор еще на один год. По окончании периода ему было предложено снова заключить трудовой договор сроком на один год.

Соответствуют ли действия работодателя трудовому законодательству?

ЗАДАЧА № 19

Усманова А.И. работает в бухгалтерии ОАО «Парус». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок -инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится.

Прокомментируйте ответ администрации ОАО «Парус».

ЗАДАЧА № 20

Иванов В.А. работал в ООО «Вымпел» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили.

Правомерно ли такое увольнение?

ЗАДАЧА № 21

Вавилова С.И. хотела взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но в отделе кадров поликлиники ей отказали, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Вавилова обратилась к юристу поликлиники с вопросом обоснованности отказав разделении ее очередного отпуска.

Что должен ответить юрист?

ЗАДАЧА № 22

Симонов В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией учреждения с установлением испытательного срока.

Права ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличием в профиле работы?

ЗАДАЧА № 23

Сидоров Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатной заработной платы за текущий месяц.

- Законны ли действия администрации?
- Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия?

ЗАДАЧА № 24

Администрация предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Петрова В.В.

потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы.

- Правомерны ли требования Петровой?
- Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов?

Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?

Критерии оценки участия в Деловой игре:

- Первый этап ДИ: обсуждение поставленной, распределение «ролей» – 1 балл.
- Второй этап: командная работа – представление проведения ревизии – до 2 баллов;

- Третий этап: полнота раскрытия темы задания и владение терминологией, ответы на дополнительные вопросы – до 3 баллов.
- Всего 6 баллов.

**Примерный перечень вопросов к экзамену
по дисциплине «Трудовое право».**

1. Понятие, предмет, метод трудового права.
2. Понятие системы трудового права и ее содержание.
3. Понятие источников трудового права и их классификация.
4. Принципы трудового права.
5. Субъекты трудового права и их правовой статус.
6. Обязанности и права работников.
7. Основные права и обязанности работодателей.
8. Профсоюзы в сфере трудовых правоотношений.
9. Функции профсоюзов.
10. Основные права профсоюзов.
11. Содержание трудовых правоотношений.
12. Общие понятия о коллективных договорах и соглашениях.
13. Разработка и порядок принятия коллективного договора.
14. Содержание коллективного договора.
15. Соглашение и их виды. 1
6. Гарантии реализации прав граждан на труд.
17. Понятие занятости и трудоустройства.
18. Права и обязанности безработных.
19. Права и обязанности работодателей в области занятости и трудоустройства. 20. Пособие по безработице.
21. Содержание трудового договора.
22. Понятие, виды, отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров.
23. Испытательный срок при приеме на работу.
24. Трудовой договор о работе по совместительству.
25. Трудовой договор с временными и сезонными работниками.
26. Понятие переводов, их отличие от перемещений.
27. Временные переводы.
28. Основания для прекращения трудового договора.
29. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
30. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
31. Гарантии прав работников при увольнении по инициативе работодателя. 32. Основания расторжения трудового договора по инициативе третьих лиц. 33. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов или численности работников.
34. Порядок оформления увольнений.
35. Понятие и виды рабочего времени.
36. Понятие и виды режимов рабочего времени.
37. Понятие сверхурочных работ.
38. Время отдыха и его виды.
39. Ежегодные отпуска и их виды.
40. Тарифная система оплаты труда.
41. Повременная система оплаты труда.
42. Сдельная система оплаты труда.
43. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
44. Гарантийные и компенсационные выплаты.
45. Дисциплина труда и методы ее обеспечения.
46. Поощрения и их виды.

- 47. Понятие дисциплинарной ответственности.
- 48. Виды дисциплинарных взысканий, порядок их наложения.
- 48. Виды дисциплинарных взысканий, порядок их наложения.
- 49. Понятие материальной ответственности работника.
- 50. Порядок возмещения ущерба.
- 51. Материальная ответственность работодателя.
- 52. Понятие охраны труда.
- 53. Индивидуальные трудовые споры.

Структура контрольно-оценочных средств для экзамена

Студент допускается к экзамену при условии наличия полного комплекса самостоятельных и практических работ и отсутствия задолженностей по дисциплине. Также у студента должно быть не более 50% пропусков на занятиях. Итогом экзамена является однозначное решение: «Вид профессиональной деятельности освоен / не освоен».

Количество вариантов экзаменационных заданий для экзаменуемого

Каждый вариант содержит 2 задания

1 задание направлено на проверку ПК 1.1; ПК 1.2; ПК 1.3; ПК 1.4; ОК 5; ОК 6; ОК 8; ОК 9

2 задание направлено на проверку ПК 2.2; ПК 3.1; ПК 3.2; ПК 3.3; ПК 3.4; ОК 1; ОК 2; ОК 3; ОК 4

УСЛОВИЯ

Оборудование:

- возможны раздаточные материалы в виде методичек по экзамену;
- синяя шариковая ручка;
- чистый лист бумаги формата А4 для написания ответов по билету.

Выполнение задания:

- обращение в ходе задания к информационным источникам;
- рациональное распределение времени на выполнение задания;
- полнота ответа, последовательность и логика изложения;
- знание нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;
- способность студента аргументировать свой ответ и приводить примеры;
- умение теоретически обосновывать возможные пути решения существующих проблем (теории и практики);
- соответствие нормам культуры речи.

Подготовленный продукт/осуществленный процесс:

1 задание.

Выполненный процесс толкования нормативных правовых актов для реализации прав граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты; правила работы с пакетом документов для назначения/индексации/корректировки социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.

2 задание.

Выполненный процесс толкования НПА; разработанная методика выявления лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществление их учета, используя информационно-компьютерные технологии; правила работы с документами и их составление; анализ практических ситуаций.

Литература для студентов:

Учебники:

1. Зарипова З.Н., Шавин В.А. Трудовое право. Учебник и практикум для СПО. М. Юрайт, 2019г.
2. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право. Учебное пособие для СПО. М. Юрайт, 2018г.
3. Казанцев В.И. и др. Трудовое право. Учебник для студентов средних профессиональных учебных заведений.– М.: Издательский центр «Академия», 2013.
4. Гусов К.Н. Трудовое право России. Практикум – М.: Проспект, 2015.
5. Смирнов О.В., Снегирева И.О. Трудовое право. Учебник для студентов высших учебных заведений - М.: Проспект, 2013.
6. Хохлов Е.Б., Сафронов В.А. Трудовое право России. Учебник для студентов высших учебных заведений – М.: Юрайт, 2015.
7. Гейхман В.Л. Трудовое право Учебник для студентов. М.: Юрайт, 2015.
8. Куренной А.М. Трудовое право. 3 – издание переработанное и дополненное. М. ООО «Проспект», 2015

Методические рекомендации к сдаче экзамена по дисциплине «Трудовое право».

Студенты обязаны сдать экзамен в соответствии с расписанием и учебным планом. Экзамен по дисциплине преследует цель оценить работу студента за курс, получение теоретических знаний, их прочность, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение применять полученные знания для решения практических задач.

Форма проведения экзамена: устно или письменно устанавливается решением кафедры. Экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы по всей учебной программе дисциплины. Результат сдачи экзамена заносится преподавателем в экзаменационную ведомость и зачетную книжку.

Оценки **«отлично»** заслуживает студент, обнаруживший всестороннее системное и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, пользоваться категориальным аппаратом, усвоивший материал основной и знакомый с материалом дополнительной литературы, рекомендованной программой. На дополнительные вопросы по курсу ответы носят системный характер. Оценка «Отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

Оценки **«хорошо»** заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший материал по основной литературе, рекомендованной в программе. Ответы студента на дополнительные вопросы носят системный характер. Оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей работы и профессиональной деятельности.

Оценки **«удовлетворительно»** заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшей учёбы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Оценка «неудовлетворительно» ставится

студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании СПО без дополнительных знаний по соответствующей дисциплине. Оценка «неудовлетворительно» проставляется только в экзаменационной ведомости. Неявка на экзамен отмечается в экзаменационной ведомости словами «не явился»

Критерии оценки знаний

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, обнаружившему всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала. Показавшему умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой. Усвоившему основную и ознакомившемуся с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии. Проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющему предусмотренные в программе задания, усвоившему основную литературу, рекомендованную в программе, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценку **«удовлетворительно»** заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учёбы и предстоящей работы по специальности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. А также допустившим погрешности в ответе на вопросы и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.