

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет юриспруденции

Кафедра гражданского права и процесса

«Утверждаю»

Заведующий кафедрой



Мартьянова Г.В.

«29»

08

2019 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Трудовое право

образовательная программа направления подготовки 40.03.01 Юриспруденция

Профиль подготовки
«Гражданско-правовой»

Москва 2019

Составитель/составители: *к.ю.н. доцент Любкина Н.А.*

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине «Трудовое право» рассмотрен и одобрен на заседании кафедры гражданского права и процесса

Протокол № 01 от « 29 » 08 2019 г.

Зав.кафедрой гражданского права и процесса к.ю.н., доцент Мартянова Г.В.

1. Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры _____,

протокол № 01 от « 29 » 08 2019 г.

Заведующий кафедрой *Г* Г.В. Мартянова

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Трудовое право»	4
2. Перечень компетенций.....	5
3. Перечень оценочных средств по дисциплине «Трудовое право»	5
4. Описание показателей и критериев оценивания результатов обучения.....	7
5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций.....	14
6. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.....	15
- Образец оформления экзаменационного билета.....	15
- Вопросы к зачету с оценкой, экзамену по дисциплине «Трудовое право».....	17
- Оформление вопросов для опроса.....	17
- Оформление ситуационных задач	17
- Оформление тестов	22
- Оформление рефератов	45
- Оформление тем докладов.....	47

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

№ п/п	Контролируемые разделы (темы), дисциплины ¹	Коды компетенций	Оценочные средства - наименование	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Тема 1. Общие положения. Понятие труда. Предмет, метод и система трудового права.	ОПК-1, ПК-7	Защита реферата, его обсуждение	Зачет с оценкой, Экзамен
2.	Тема 2. Принципы, функции и источники трудового права.	ОПК-1, ПК-7	Опрос, защита реферата, его обсуждение	Зачет с оценкой, Экзамен
3.	Тема 3. Субъекты трудового права. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.	ОПК-1, ПК-7	Тестирование, подготовка и обсуждение проекта устава первичной профсоюзной организации	Зачет с оценкой, Экзамен
4	Тема 4. Правоотношения в сфере трудового права. Социальное партнерство в сфере труда.	ОПК-1, ПК-7	Защита реферата, его обсуждение; решение ситуационных задач, подготовка и обсуждение проекта коллективного договора	Зачет с оценкой, Экзамен
5	Тема 5. Гарантии занятости и трудоустройства.	ОПК-1, ПК-7	Тестирование	Зачет с оценкой, Экзамен
6	Тема 6. Трудовой договор.	ОПК-1, ПК-7	Защита реферата, его обсуждение; решение ситуационных задач, подготовка и обсуждение проектов трудовых договоров	Зачет с оценкой, Экзамен
7	Тема 7. Защита персональных данных работника.	ОПК-1, ПК-7	Тестирование, решение ситуационных задач, обсуждение разработанных согласий на обработку персональных данных, защита реферата	Зачет с оценкой, Экзамен

8	Тема 8. Рабочее время. Время отдыха.	ОПК-1, ПК-7	Тестирование, решение ситуационных задач, обсуждение составленных графиков работы	Зачет с оценкой, Экзамен
9	Тема 9. Оплата и нормирование труда.	ОПК-1, ПК-7	Решение ситуационных задач, обсуждение критериев стимулирующих и компенсационных выплат	Зачет с оценкой, Экзамен
10	Тема 10. Гарантии и компенсации.	ОПК-1, ПК-7	Защита реферата, его обсуждение; тестирование	Зачет с оценкой, Экзамен
11	Тема 11. Дисциплина труда.	ОПК-1, ПК-7	Тестирование	Зачет с оценкой, Экзамен
12	Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора.	ОПК-1, ПК-7	Защита реферата, его обсуждение; тестирование	Зачет с оценкой, Экзамен
13	Тема 13. Охрана труда.	ОПК-1, ПК-7	Решение ситуационных задач, обсуждение доклада-презентации	Зачет с оценкой, Экзамен
14.	Тема 14. Особенности регулирования отдельных категорий работников.	ОПК-1, ПК-7	Защита реферата, его обсуждение; тестирование	Зачет с оценкой, Экзамен
15.	Тема 15. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.	ОПК-1, ПК-7	Защита реферата, его обсуждение; тестирование	Зачет с оценкой, Экзамен
16	Тема 16. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.	ОПК-1, ПК-7	Защита реферата, его обсуждение; тестирование	Зачет с оценкой, Экзамен
17	Тема 17. Общая характеристика законодательства о труде зарубежных стран и актов международных организаций в области трудовых отношений.	ОПК-1, ПК-7	Обсуждение доклада-презентации	Зачет с оценкой, Экзамен

2. Перечень компетенций:

Коды компетенций	Содержание компетенции
------------------	------------------------

ОПК-1	способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации
ПК-7	владение навыками подготовки юридических документов

3. Перечень оценочных средств по дисциплине «Трудовое право»

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Опрос	Оценочное средство, позволяющее провести проверку знаний учащихся публично излагать материал, формировать умение публичных выступлений.	Вопросы по темам дисциплины
2	Решение ситуационных задач	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формированием конкретных выводов, установлением, причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения	Комплекты ситуационных задач
3	Доклад - презентация	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме и публично выступать с применением мультимедийных технологий	Темы докладов
4	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающихся	Комплект заданий
5	Реферат	Краткая запись идей, содержащихся в одном или нескольких источниках, которая требует	Темы рефератов

		<p>умения сопоставлять и анализировать различные точки зрения. Новизна в данном случае подразумевает новое изложение, систематизацию материала, особую авторскую позицию при сопоставлении различных точек зрения. Реферирование предполагает изложение какого-либо вопроса на основе классификации, обобщения, анализа и синтеза одного или нескольких источников.</p>	
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

4. Описание показателей и критериев оценивания результатов обучения

Код компетенций	Уровень освоения компетенций	Показатели освоения компетенций	Критерии оценивания результатов обучения
		Знает	
ПК-7	Недостаточный уровень Оценка «не зачтено», «неудовлетворительно»	<ul style="list-style-type: none"> - нормы официально-делового стиля; - приемы логического построения юридических документов в сфере трудовых правоотношений; 	Не знает или имеет фрагментарное знание: <ul style="list-style-type: none"> - о нормах официально-делового стиля; - о приемах логического построения юридических документов в сфере трудовых правоотношений
	Базовый уровень Оценка «зачтено», «удовлетворительно»		Неполное знание: <ul style="list-style-type: none"> - о нормах официально-делового стиля; - о приемах логического построения юридических документов в сфере трудовых правоотношений
	Средний уровень «зачтено», «хорошо»		В целом сформировавшееся знание: <ul style="list-style-type: none"> - о нормах официально-делового стиля; - приемах логического построения юридических документов в сфере трудовых правоотношений
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»		Сформировавшееся и систематическое знание: <ul style="list-style-type: none"> - о нормах официально-делового стиля; - о приемах логического построения юридических документов в сфере трудовых правоотношений сетей.

		Умеет	
	Недостаточный уровень	- разрабатывать и правильно оформлять юридические документы; -выявлять недостатки в содержании и оформлении проектов юридических документов в сфере трудовых правоотношений	Не обладает умениями или имеет фрагментарные умения при: - разработке и правильном оформлении юридических документов; -выявлении недостатков в содержании и оформлении проектов юридических документов в сфере трудовых правоотношений
	Базовый уровень		Неполное умение при: - разработке и правильном оформлении юридических документов; -выявлении недостатков в содержании и оформлении проектов юридических документов в сфере трудовых правоотношений
	Средний уровень		В целом сформированное умение при: - разработке и правильном оформлении юридических документов; -выявлении недостатков в содержании и оформлении проектов юридических документов в сфере трудовых правоотношений
	Высокий уровень		Сформированное систематическое умение: - разработке и правильном оформлении юридических документов; -выявлении недостатков в содержании и оформлении проектов юридических документов в сфере трудовых правоотношений
		Владеет	

	Недостаточный уровень	<ul style="list-style-type: none"> -навыками подготовки юридических документов по профилю профессиональной деятельности; -навыками устранения недостатков и несоответствий при подготовке юридических документов в сфере трудовых правоотношений 	<p>Не владеет или фрагментарно владеет основными навыками осуществления:</p> <ul style="list-style-type: none"> -подготовки юридических документов по профилю профессиональной деятельности; -навыками устранения недостатков и несоответствий при подготовке юридических документов в сфере трудовых правоотношений
	Базовый уровень		<p>Неполное владение основными навыками осуществления:</p> <ul style="list-style-type: none"> -подготовки юридических документов по профилю профессиональной деятельности; -навыками устранения недостатков и несоответствий при подготовке юридических документов в сфере трудовых правоотношений
	Средний уровень		<p>В целом сформировавшееся владение основными навыками осуществления:</p> <ul style="list-style-type: none"> -подготовки юридических документов по профилю профессиональной деятельности; -навыками устранения недостатков и несоответствий при подготовке юридических документов в сфере трудовых правоотношений
	Высокий уровень		<p>Сформировавшееся систематическое владение основными навыками осуществления:</p> <ul style="list-style-type: none"> -подготовки юридических документов по профилю профессиональной деятельности; -навыками устранения

			недостатков и несоответствий при подготовке юридических документов в сфере трудовых правоотношений
Знает			
ОПК-1	Недостаточный уровень Оценка «не зачтено», «неудовлетворительно»	- законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений;	Не знает или имеет фрагментарные знания: о законодательстве Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений.
	Базовый уровень Оценка «зачтено», «удовлетворительно»		Неполное знание: о законодательстве Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений
	Средний уровень «зачтено», «хорошо»		В целом сформировавшаяся знание: о законодательстве Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и феде-

			ральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»		Сформировавшееся систематическое знание: о законодательстве Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений
		Умеет	
	Недостаточный уровень	- применять законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений	Не умеет или имеет фрагментарное умение: применять законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений
	Базовый уровень		Неполное умение: применения законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федераль-

			ные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений
	Средний уровень		В целом сформировавшееся умение: применять законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений
	Высокий уровень		Сформировавшееся систематическое умение: применять законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений
		Владеет	
	Недостаточный уровень	- способностью соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а	Не владеет или фрагментарно владеет навыками: способностью соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы

		<p>также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений.</p>	<p>и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений</p>
	<p>Базовый уровень</p>		<p>Неполное владение навыками: способностью соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений</p>
	<p>Средний уровень</p>		<p>В целом сформировавшаяся владение навыками: способностью соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений</p>
	<p>Высокий уровень</p>		<p>Сформировавшаяся способностью соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные</p>

			конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура оценивания – порядок действий при подготовке и проведении аттестационных испытаний и формировании оценки.

Процедура текущей и промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета, магистратуры.

Текущая аттестация (текущий контроль) уровня освоения содержания дисциплины должна проводиться в ходе всех видов учебных занятий

Формы и методы текущего контроля: опрос, доклад - презентация и его обсуждение, анализ письменных практических заданий и др.

При изучении дисциплины проводится рубежный контроль знаний с целью проверки и коррекции хода освоения теоретического материала и практических умений и навыков. Рубежный контроль знаний проводится по графику в часы практических занятий по основному расписанию.

Аттестационные испытания проводятся преподавателем, ведущим лекционные занятия по данной дисциплине.

Присутствие посторонних лиц в ходе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора по учебной работе не допускается (за исключением работников университета, выполняющих контролирующие функции в соответствии со своими должностными обязанностями).

В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся преподавателем, назначенным письменным распоряжением по кафедре.

Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, а также с разрешения преподавателя справочной и нормативной литературой, непрограммируемыми калькуляторами.

Время подготовки ответа при сдаче экзамена в устной форме должно составлять не менее 40 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут.

При подготовке к устному экзамену экзаменуемый, как правило, ведет записи в листе устного ответа, который затем (по окончании экзамена) сдается экзаменатору

При проведении устного экзамена экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке.

Экзаменатору предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи, которые изучались на практических занятиях.

Оценка результатов устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения.

При проведении письменных аттестационных испытаний или тестирования – в день их проведения или не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

Оценка результатов аттестационных испытаний выставляется в зачётные книжки не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

Порядок подготовки и проведения промежуточной аттестации в форме зачета/экзамена

Действие	Сроки	Методика	Ответственный
выдача вопросов для промежуточной аттестации	1 неделя семестра	на лекционных /практических и др.занятиях, на офиц.сайте и др.	ведущий преподаватель
консультации	последняя неделя семестра/период сессии	на групповой консультации	ведущий преподаватель
промежуточная аттестация	в период сессии	устно, письменно, тестирование, по билетам, с практическими заданиям	ведущий преподаватель
формирование оценки	на аттестации		ведущий преподаватель

6. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Образец оформления экзаменационного билета

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИ-
ВЕРСИТЕТ»**

Направление подготовки – 40.03.01: ЮРИСПРУДЕНЦИЯ
Кафедра гражданского права и процесса
Дисциплина: Трудовое право

Экзаменационный билет № 1

1. Субъекты трудового права.
2. Система заработной платы. Компенсационные и стимулирующие выплаты.

.Утверждено на заседании кафедры
Протокол № __от «_ _» _____ 20 __ г.

Зав. кафедрой

Мартьянова Г.В.

Утверждены

на заседании кафедры _____

« _____ » _____ 20 г., протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Вопросы к зачету с оценкой, экзамену по дисциплине

«Трудовое право»

1. Понятие труда. Предмет, метод и система трудового права.
2. Система трудового права.
3. Понятие источников трудового права, их классификация.
4. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
5. Понятие и классификация принципов трудового права.
6. Правоотношения в сфере трудового права: понятие и содержание.
7. Основания возникновения трудовых отношений.
8. Изменение и прекращение трудовых отношений.
9. Субъекты трудового права.
10. Права и обязанности работодателя.
11. Права и обязанности работника.
12. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.
13. Понятие социального партнёрства, его стороны.
14. Уровни и формы социального партнерства.
15. Органы социального партнерства.
16. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
17. Коллективный договор: понятие и характеристика.
18. Содержание и структура коллективного договора.
19. Порядок заключения коллективных договоров.
20. Участие работников в управлении организацией.
21. Правовое регулирование занятости и трудоустройства и основные понятия.
22. Понятие безработных граждан, правовой статус безработного.
23. Понятие и содержание трудового договора.
24. Виды трудовых договоров.
25. Работа по совместительству и совмещение профессий.
26. Заключение трудового договора.
27. Оформление приема на работу.
28. Трудовая книжка. Оформление приема на работу.
29. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.
30. Изменение трудового договора.
31. Переводы на другую работу.
32. Отстранение от работы работника.
33. Основания прекращения трудового договора.

34. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
35. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
36. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
37. Выходные пособия.
38. Порядок увольнения работника.
39. Защита персональных данных работника.
40. Понятие рабочего времени. Его виды.
41. Понятие и виды времени отдыха.
42. Понятия оплаты труда, формы.
43. Система заработной платы.
44. Понятие компенсаций и гарантий, их виды.
45. Понятие компенсаций и гарантий. Компенсации и гарантии при переезде на работу в другую местность.
46. Понятие компенсаций и гарантий. Компенсации и гарантии при направлении сотрудника в командировку.
47. Система заработной платы. Компенсационные и стимулирующие выплаты.
48. Правовое регулирование труда лиц, совмещающих работу с обучением.
49. Ученический договор.
50. Понятие трудовой дисциплины и методы ее обеспечения.
51. Поощрения за труд.
52. Дисциплинарная ответственность работника.
53. Виды дисциплинарных взысканий.
54. Материальная ответственность сторон трудового договора.
55. Материальная ответственность работодателя перед работником.
56. Возмещение вреда, причиненного работнику увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.
57. Охрана труда и законодательство об охране труда.
58. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
59. Государственные органы надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.
60. Понятие, причины и виды трудовых споров.
61. Органы и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
62. Порядок рассмотрения споров в КТС.
63. Понятие и виды коллективных трудовых споров.
64. Международно-правовое регулирование труда.
65. Конвенции и рекомендации МОТ.

Вопросы по темам дисциплины

Кафедра гражданского права и процесса

Тема 2. Принципы, функции и источники трудового права.

1. Определите понятие, дайте классификацию и раскройте систему источников трудового права, выделяя виды этих источников.

2. В каких статьях Конституции РФ установлены основные права и свободы человека в сфере труда, назовите и охарактеризуйте их.

3. В чем вы усматриваете роль Трудового кодекса РФ, какие еще федеральные законы и подзаконные акты, регулирующие трудовые отношения вы знаете?

4. Каково значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права?

5. Каково соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми (принципами права) и межотраслевыми принципами?

6. Определите значение и сформулируйте понятие основных принципов трудового права.

7. На примере норм ТК РФ приведите известные вам основные принципы и соответствующие им гарантийные нормы.

Контролируемые компетенции: ОПК-1, ПК-7.

Комплекты ситуационных задач

Кафедра гражданского права и процесса

Тема 4.: Правоотношения в сфере трудового права. Социальное партнерство в сфере труда.

Задача 1. Согласно коллективного договора начальник службы по охране труда предприятия должен был организовать проверку рабочих мест в цехе №2 в апреле-сентябре. Он это обязательство не выполнил, сославшись на то, что тот выполнит его в ноябре.

Какие правовые последствия могут наступить для начальника службы по охране труда? К каким видам правовой ответственности могут привлекаться субъекты за невыполнение условий коллективного договора.

Задача 2. Член коллективного сельскохозяйственного предприятия Алексеенко, который в период жатвы работал по 10-12 часов на сутки, стал требовать дополнительной оплаты труда за работу в сверхурочное время и за работу в праздничные и нерабочие дни, ссылаясь на соответствующие нормы законодательства о труде

Правомерны ли его требования?

В данном случае трудовые отношения являются предметом трудового права?

Задача 3. Фирма «Пикас» заключила с художником Полемарчук трудовое соглашение сроком на шесть месяцев. Согласно этого соглашения Полемарчук обязался оформить витрину магазина соответственно предоставленным эскизам, за что фирма «Пикас» обязалась выплатить ему вознаграждение в сумме 60000,0 рублей, выплачивая ее частями ежемесячно по 10000,0 рублей. По окончании работы и окончательному расчету Полемарчук затребовал, чтобы кроме обусловленной суммы ему выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и предоставили оформленную должным образом трудовую книжку.

Правомерны ли требования Полемарчука?

Являются ли его отношения с фирмой «Пикас» предметом трудового права?

Задача 4. На частном предприятии «Озон» нет коллективного договора. По требованию работников заключить такой договор, директор предприятия заявил, что коллективный договор не

может быть заключен из-за отсутствия на предприятии профсоюзной организации.

Правомерно ли заявление директора предприятия?

Кто может быть сторонами коллективного договора?

Предусмотрена ли ответственность за уклонение от заключения трудового договора?

Задача 5. Директор авторемонтного предприятия и председатель профсоюзного комитета составили и подписали коллективный договор, после чего приказом по предприятию было объявлено о вступлении его в силу.

Правомерны ли действия директора и председателя профкома автопредприятия?

Какой порядок заключения коллективного договора?

Тема 6. Трудовой договор.

Задача 1. Денисенко был принят на работу в конструкторское бюро инженером-конструктором с испытательным сроком на один месяц. За два дня до окончания этого срока его предупредили в отделе кадров, что испытательный срок ему продлили еще на месяц, а через неделю он был уволен, как таковой, который не выдержал испытания. Денисенко обратился с иском в суд об восстановлении на работе.

Какое решение должно принять суд?

Задача 2. Директором ООО «Оризон» Власенко было отказано в принятии на работу на должность кассира гражданке Шелковой, поскольку ее сестра на этом же предприятии работает главным бухгалтером.

Правомерны ли действия директора ООО «Оризон»?

Задача 3. Магазин «Продтовары» перешел в частную собственность. Новым владельцем магазина было уволено трое работников, которые по его мнению ненадлежащим образом обслуживали покупателей, и на их место были приняты другие продавцы.

Правомерны ли действия нового владельца магазина?

Задача 4. Водитель автотранспортного предприятия Цимбал был задержан работником ГИБДД в свободное от работы время за управление собственным автомобилем в нетрезвом состоянии, за что был лишен права управления транспортными средствами сроком на 1 год.

Может ли этот факт быть основанием для расторжения с Цимбалом трудового договора?

Если да, то при каких условиях?

Задача 5. Лица, с которыми может быть заключён трудовой договор, могут достичь возраста 14 лет. Т.к. работа является обоснованной причиной, то можно пропустить иногда школу.

Согласны ли вы с представленным утверждением?

Подтвердите своё мнение статьёй ТК РФ. Приведите примеры.

Тема 7. Защита персональных данных.

Задача 1. На предприятии 4 июня после окончания рабочего дня проходило профсоюзное собрание, объединяющее большую часть работников предприятия. Был избран выборный профсоюзный орган, 6 новых работников были приняты в члены профсоюза, 3 работника встали на учет в данной профсоюзной организации. 6 июня директор предприятия обратился в выборный профсоюзный орган и попросил дать ему информацию о работниках, являющихся членами данного профсоюза. Председатель выборного профсоюзного органа отказал в предоставлении этой информации, мотивируя свой отказ тем, что эти персональные данные могут быть директором непосредственно у самих работников.

Оцените правомерность отказа председателя выборного профсоюзного органа.

Задача 2. Махову в текущем году исполняется 60 лет. Коллектив организации, где он работает, хочет поздравить его с юбилейной датой и преподнести подарок. В связи с этим предсе-

датель профсоюзной организации обратился к начальнику отдела кадров и попросил назвать число и месяц его рождения. Начальник отдела кадров отказал в просьбе, сославшись на то, что персональные данные работника оглашению не подлежат.

Дайте правовую оценку возникшей ситуации.

Задача 3. Петров обратился в АО «Стрела» с просьбой принять его на работу в качестве ведущего специалиста отдела охраны. Начальник отдела кадров направил запрос в психоневрологический диспансер по месту жительства Петрова с просьбой сообщить сведения о состоянии психического состояния Петрова, а также были ли обращения Петрова за психиатрической помощью. Начальник отдела кадров аргументировал это тем, что организации необходимо решить вопрос о пригодности Петрова для выполнения работы.

Законны ли действия начальника отдела кадров?

Задача 4. Инспектор отдела кадров Синюхина была уволена за разглашение охраняемой законом тайны в связи с тем, что предоставила журналисту сведения о поощрениях и наказаниях Фирсова, баллотировавшегося в депутаты Городской Думы. В исковом заявлении о восстановлении на работе Синюхина указала, что ее трудовой договор не предусматривал обязанности не разглашать охраняемую законом тайну, в том числе и персональные данные работников.

Что понимается под защитой персональных данных работников, относятся ли они к охраняемой законом тайне?

Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора по п.6 «в» ст.81 ТК РФ.

Законно ли увольнение? Составьте решение суда.

Тема 8. Рабочее время. Время отдыха.

Задача 1. Коллективным договором на заводе «Харчпроммаш» установлена 36-часовая рабочая неделя.

На заводе «Химволокно» работникам покрасочного цеха, где вредные условия труда, установлена 36-часовая рабочая неделя.

На заводе «Электрон» по соглашению между директором и группой работников, последним установлена 36-часовая рабочая неделя.

Какие виды рабочего времени установлены на этих предприятиях?

Задача 2. Приказом директора шинного комбината по согласованию с профсоюзным комитетом с целью выполнения плановых заданий были привлечены к сверхурочным работам работники резинового цеха.

Правомерно ли такое привлечение к сверхурочным работам? Какая длительность сверхурочных работ допускается законодательством? Какая категория работников не может привлекаться к сверхурочным работам?

Задача 3. Работнице шелкопрядильного комбината Машковской, которая работала на комбинате 5 месяцев, был предоставлен отпуск в связи с беременностью и родами, по окончании, которого Машковская подала заявление о предоставлении ей ежегодного отпуска. Но ей было отказано со ссылкой на то, что фактически она проработала на предприятии менее шести месяцев.

Каким образом должен быть решен этот вопрос?

Задача 4. Баранов, отвечая тему «Время отдыха», сказал, что привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни недопустимо, т.к. эти дни – законный отдых работников, который никто не должен нарушать.

Прав ли Баранов? Подтвердите или опровергните его очку зрения. Приведите аргументы.

Задача 5. Карпова вызвал его непосредственный начальник и сказал, что Карпов через 3 дня уходит в основной ежегодный оплачиваемый отпуск. Карпов возразил, заявив, что не был заблаговременно предупрежден о начале отпуска, поэтому он требует от работодателя переноса ежегодного основного отпуска.

Правомерно ли требование Карпова? Укажите срок предупреждения о начале отпуска работника. В каких случаях осуществляется перенос отпуска? Укажите статьи ТК РФ

Задача 6. Работодатель попросил фрезеровщика Смолина выйти на работу в свой выходной день, обещая ему дополнительную оплату. Смолин согласился, но сказал, что его выход в выходной день будет оплачен по двойной сдельной расценке, плюс ему нужен другой день отдыха. Работодатель сказал, что нарушать ТК РФ он не будет.

В чём выражается нарушение ТК РФ? Укажите статью ТК РФ, поясните.

Тема 9. Оплата и нормирование труда.

Задача 1. Саломыков находится в разводе со своей супругой, которая имеет от него 3-х несовершеннолетних детей. Бухгалтерия обладает этой информацией, поэтому делает удержания из заработной платы 70%. Саломыков пришёл выяснять в бухгалтерию, требуя, что бы они вернули ему назад 20% заработной платы, т.к. бухгалтерия не имеет право удерживать более 50% из заработной платы.

Правомерно ли требование Саломыкова? Укажите статью ТК РФ.

Задача 2. Тургенев устроился штатным сотрудником с официальной заработной платой в организацию. Ко дню выплаты заработной платы Тургенев обратился в бухгалтерию с просьбой предоставить ему расчётный листок, что бы ознакомиться с суммой, подлежащей выплате. Бухгалтер удивилась, сказав, что в их организации не принято давать расчётные листки, что у них всё честно и строится на доверии. Тургенев посчитал такой ответ бухгалтера неправомерным. А как считаете вы? Укажите статью ТК РФ, поясните.

Задача 3. Баева работает продавцом-консультантом в обувном бутике. Её зарплата составляет 30.000 рублей. Накануне выплаты заработной платы директор бутика пригласил её в кабинет и объявил, что в связи с очень маленькой прибылью в этом месяце, выплатить заработную плату 100% он не сможет, поэтому он предлагает выбрать Баевой туфли или сапоги на 15.000-20.000 рублей. Оставшуюся сумму он сможет выплатить в денежном эквиваленте.

Правомерно ли предложение директора бутика? Укажите статью ТК РФ, поясните.

Задача 4. Сборщик 5 разряда затягивает за час 1,5 пары обуви. Часовая тарифная ставка – 116,82 руб. Определить сдельную расценку за пару обуви.

Задача 5. Специалист Управления федеральной службы налоговой полиции по Омской области Перин не получил расчет при увольнении. Через два месяца он обратился в Куйбышевский районный суд с иском о взыскании своевременно не выплаченных ему денежных средств и процентов за несвоевременную их уплату. Возражая против предъявленных требований в части процентов, ответчик мотивировал это тем, что в соответствии с Трудовым кодексом РФ индексации подлежит оплата труда лиц, работающих по трудовым договорам. Профессиональная деятельность служащих органов налоговой полиции является специфическим видом деятельности и регулируется специальным законодательством о государственной службе, в частности положением о прохождении службы в органах налоговой полиции РФ, утвержденный постановлением Верховного совета РФ от 20.05.1993 г. Данный норма-

тивный акт предусматривает выплату сотрудникам налоговой полиции не заработной платы, а денежного содержания, включающего в себя месячный оклад, оклад по воинскому званию, компенсацию за продовольственное и вещевое обеспечение. Эти виды выплат объектам индексации являться не могут, так как возможность их индексации законодательством о данном виде деятельности не предусмотрена.

Регулируется ли труд сотрудников органов налоговой полиции нормами Трудового кодекса РФ?

Как следует разрешить спор?

Тема 13. Охрана труда.

Задача 1. Дежурный электрик завода железобетонных изделий Марченко за собственные средства приобрел на рынке специальные резиновые рукавицы, поскольку ему на заводе они не были выданы в сроки, установленные нормами.

Будут ли ему компенсированы эти расходы?

Задача 2. Шлифовщицы мебельной фабрики Матвиенко, которая имеет двух грудных детей, предоставляются тридцатиминутные перерывы для их кормления. Матвиенко обратилась к директору фабрики с требованием увеличения длительности этих перерывов до одного часа. Директор фабрики согласился увеличить длительность перерыва для кормления детей при условии, что длительность сверх 30 мин. оплачиваться не будет.

Правомерно ли это?

Задача 3. Маляр-штукатур РСУ Сидоренко обратилась к начальнику РСУ Орехову с просьбой перевести ее, в связи с беременностью, на более легкую работу согласно медицинского заключения. Но начальник РСУ, ссылаясь на отсутствие на строительстве более легкой работы, отказал ей в этом.

Правомерен ли отказ начальника РСУ?

Каким образом в этом случае должен быть решен вопрос?

Задача 4. Во время проверки соблюдения законодательства о труде на машиностроительном заводе государственным инспектором по охране труда были выявлены такие факты:

1. несовершеннолетние принимаются на работу без предыдущего медицинского осмотра;
2. к сверхурочным работам и работам в выходные дни допускаются, по их согласию, женщины, которые имеют детей в возрасте до трех лет;
3. пятнадцатилетняя Миронова работает курьером по четыре часа в день при пятидневной рабочей неделе;
4. трем несовершеннолетним работникам предусмотрено предоставление ежегодного отпуска вопреки их желанию в ноябре.

Какие из указанных фактов являются нарушением законодательства об охране труда?

Комплекты тестов

Кафедра гражданского права и процесса

Тема 3. Субъекты трудового права. Профессиональные союзы как субъекты трудового права

1. Выступает стороной трудового отношения ...

- 1.преподаватель университета
- 2.военнослужащий
- 3.свободный художник
- 4.домохозяйка

2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:

- 1.вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ
- 2.предоставлять любую информацию о процессе производства
- 3.вызывать работников на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства

3. Работник, заключивший трудовой договор, обязан:

- 1.выполнять любую работу по указанию работодателя
 - 2.выходить на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства
- соблюдать трудовую дисциплину

4. Трудовые правоотношения могут возникнуть на основе:

- 1.неправомерных действий
- 2.событий
- 3.правомерных действий

5. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:

- 1.своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника
- 2.соблюдать законы и иные нормативные акты о труде, условия коллективного и трудового договора
- 3.обеспечить безубыточную работу организации

6. Трудовой статус субъекта включает:

- 1.трудовую правоспособность, трудовую дееспособность, юридические гарантии
- 2.трудовую Правосубъектность, статутные права и обязанности, юридические гарантии, ответственность за нарушение трудовых обязанностей
- 3.трудовую праводееспособность, статутные права и обязанности

7. Работником – стороной трудового договора может быть:

- 1.физическое лицо, достигшее 15-летнего возраста, получившее основное общее образование (отчисленное из учебного заведения общего образования) в возрасте 14 лет, либо получившее
- 2.согласие обоих родителей на заключение трудового договора в более раннем возрасте
- 3.любое физическое лицо, фактически допущенное к работе
- 4.физическое лицо, достигшее 16-летнего возраста, либо получившее основное общее образование (отчисленное из учебного заведения общего образования) в возрасте 15 лет, либо получившее согласие одного из родителей на заключение трудового договора в более раннем возрасте

8. Укажите, какое из приведенных ниже утверждений верно:

- 1.иностранцы и лица без гражданства имеют те же трудовые права и обязанности, как и российские граждане
- 2.иностранцы и лица без гражданства в сфере труда обладают правами и обязанностями, установленными федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»

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

9. Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений:

- 1.общероссийских профсоюзов и межрегиональных профсоюзов
- 2.общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций)
- 3.общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов и территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов

10.Профсоюзные представители вправе посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов:

- 1.беспрепятственно
- 2.с разрешения представителей работодателя
- 3.по согласованию с органами федеральной инспекции труда

11.Профсоюзы в своей деятельности:

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

12.Целями создания и деятельности профсоюзов являются:

- 1.обеспечение участия работников в управлении организациями и защита их интересов
- 2.представительство и защита социально-трудовых прав и интересов работников
- 3.представительство интересов работников в отношениях с работодателями и государством

13.Лицо, осуществляющее трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюза:

- 1.С 14 лет
- 2.С 16 лет
- 3.С 18 лет

14.Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию:

- 1.только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются
- 2.только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа
- 3.только с согласия органа федеральной инспекции труда

Тема 4. Гарантии занятости и трудоустройства.

1. Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и , не противоречащая законодательству РФ и, как правило, приносящая им заработок

2. Занятыми считаются граждане:

1. осуществляющие предпринимательскую деятельность;
2. заключившие договор комиссии (комиссионеры);
3. проходящие альтернативную гражданскую службу;
4. проходящие обучение в 10 классе очного общеобразовательного учреждения;
5. имеющие акции ОАО «Нефть»;
6. временно нетрудоспособные;
7. являющиеся членами потребительского кооператива;
8. зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
9. осужденные к исправительным работам без лишения свободы.

3. Безработными признаются:

1. трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка;
2. граждане, признанные инвалидами;
3. граждане, не достигшие 16-летнего возраста;
4. граждане, достигшие возраста пятнадцать лет;
5. женщины, достигшие пятидесяти лет, мужчины – шестидесяти лет;
6. граждане, которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия по старости;
7. граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней;
8. граждане, отказавшиеся в течение десяти дней со дня их регистрации в органах службы занятости от двух вариантов подходящей работы.

4. Работа может считаться подходящей, если:

1. предлагаемый заработок не ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы;
2. предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но выше величины прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте РФ;
3. предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но выше величины прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в РФ.

5. Для регистрации в целях поиска подходящей работы безработные граждане представляют в учреждения службы занятости по месту жительства:

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы (службы), выданную в установленном порядке;
3.
4.
5. инвалиды в дополнение к указанным документам предъявляют

6. Граждане вправе обжаловать решения, действия или бездействие органов службы занятости и их должностных лиц в:

1. вышестоящий орган службы занятости, а после в суд;
2. в суд;
3. вышестоящий орган службы занятости, а также в суд.

7. Размеры минимальной и максимальной величины пособия по безработице определяются:

1. законом о занятости населения в Российской Федерации;
2. постановлением Правительства РФ;
3. постановлением Минздравсоцразвития РФ.

8. Минимальный размер пособия по безработице составляет:

1. минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом;
2. величину прожиточного минимума трудоспособного населения, определенного в субъекте РФ;
3. 50% величины прожиточного минимума трудоспособного населения, определенного на уровне РФ;
4. конкретную денежную сумму, устанавливаемую в определенном порядке.

9. В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель делает в направлении службы занятости отметку о:

1. дне явки гражданина;
2.

10. Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан могут осуществляться по направлению органов службы занятости, если:

1.
2. невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;
3. гражданину необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам;
4.

11. Сохраняет ли гражданин статус безработного при прохождении профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии:

1. да;
2. нет.

12. Максимальная удаленность мест подходящей работы от места жительства безработного определяется с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности:

1. органами местного самоуправления;
2. органами службы занятости;
3. объединением работодателей;
4. территориальным соглашением.

13. Обладает ли гражданин, имеющий направление органов службы занятости, преимущественным правом на поступление на работу по сравнению с гражданином, непосредственно обратившимся к работодателю по поводу приема на работу:

1. да;
2. нет.

Тема 7. Защита персональных данных.

1. Персональными данными работника является информация:

1. необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника
2. представленная работником работодателю при заключении или исполнении трудового договора необходимая работодателю в целях обеспечения условий труда работников, предусмотренных трудовым законодательством

2. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения:

1. соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, защиты государственной и иной охраняемой законом тайны
2. соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, а также личной безопасности работников и безопасности производства
3. соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества

3. . В соответствии со ст. 24 Конституции РФ сбор, _____ использование и _____ информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются:

1. переработка;
2. хранение;
3. передача;
4. распространение;
5. опубликование.

4. Неправомерные действия или бездействие работодателя при обработке и защите персональных данных работник может обжаловать:

1. в инспекцию труда;
2. в мировой суд;
3. в районный (городской) суд;
4. в комиссию по трудовым спорам.

5. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют права на:

1. получение ежегодной информации от работодателя о вносимых в персональные данные работника изменениях и дополнениях;
2. ежеквартальное получение информации от работодателя о персональных данных, передаваемых в отношении работника в Пенсионный фонд;
3. полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
4. свободный бесплатный доступ к своим персональным данным во внерабочее время;
5. получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника в день обращения к работодателю;
6. определение своего представителя от профессионального союза для защиты своих персональных данных;

7. доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью государственного инспектора труда;
8. требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных;
9. обжалование в прокуратуру любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите их персональных данных.

6. Что относится к персональным данным?

1. ФИО, возраст, домашний адрес и номер телефона
2. Группа крови, отпечатки пальцев, медицинские диагнозы
3. Сведения об образовании, фотографии
4. Все вышеперечисленное. Персональные данные - это информация, по которой можно идентифицировать лицо

7. Имеете ли право работник обратиться в адрес оператора, осуществляющего обработку персональных данных, с запросом о предоставлении сведений, касающихся обработки его персональных данных?

1. Да
2. Нет

8. Требуется ли получение согласия работника на обработку его персональных данных, доступ к которым для неограниченного круга лиц предоставлен им самостоятельно?

1. Требуется
2. Не требуется

9. Имеет ли оператор право продолжить обработку персональных данных работника в случае отзыва согласия на обработку персональных данных? *

1. Имеет
2. Имеет, при наличии оснований, предусмотренных Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»
3. Не имеет

Тема 8. Рабочее время. Время отдыха.

1. Продолжительность рабочего времени для учащегося в возрасте 15 лет в течение учебного года составляет:

- а) 40 часов в неделю;
- б) 35 часов в неделю;
- в) 24 часа в неделю;
- г) 12 часов в неделю.

2. Рабочее время — это:

- а) время, посвященное труду;
- б) время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности;
- в) время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности и обеденный перерыв внутри рабочего дня;

г) время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени.

3. Кто из ниже перечисленных лиц не может быть допущен к ночной работе:

- а) женщина с ребенком 1,5 лет;
- б) лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи;
- в) инвалид;
- г) 17-летний работник.

4. В каком случае возможно привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия:

- а) при необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки не была выполнена в срок, если иное может повлечь порчу имущества;
- б) с согласия профсоюзного комитета организации;
- в) для продолжения работы при неявке сменщика, если работа не допускает перерыва;
- г) при производстве работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих функционирование системы водоснабжения.

5. Какой из названных ниже режимов рабочего времени не встречается в ТК РФ:

- а) работа с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- б) ненормированный рабочий день;
- в) работа с разделением рабочего дня на части;
- г) работа с разделением обеденного перерыва на две части.

6. Чье мнение должен учитывать работодатель при составлении графиков сменности:

- а) работника;
- б) профсоюзного комитета;
- в) медицинского работника предприятия;
- г) органов внутренних дел.

7. При суммированном учете рабочего времени на предприятии максимальная продолжительность периода учета будет:

- а) 1 месяц;
- б) 3 месяца;
- в) 1 год;
- г) 3 года.

8. Какой из перерывов не включается в рабочее время:

- а) перерыв на обед;
- б) перерыв для обогрева, для работающих в холодное время на открытом воздухе;
- в) перерыв для кормления ребенка;
- г) перерыв для отдыха для рабочих, занятых на погрузочно-разгрузочных работах.

9. Максимальная продолжительность ежедневной работы для семнадцатилетнего работника:

- а) 8 часов;
- б) 7 часов;

- в) 4 часа;
- г) 2,5 часа.

10. Сокращенное рабочее время устанавливается:

- а) по соглашению сторон;
- б) в соответствии с законодательством;
- в) по инициативе работодателя;
- г) по инициативе работника.

11. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска для работников с ненормированным рабочим днем составляет:

- а) 3 календарных дня;
- б) 3 рабочих дня;
- в) 5 рабочих дней;
- г) 5 календарных дней.

12. Что не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск:

- а) время вынужденного прогула;
- б) время отпуска по уходу за ребенком;
- в) время административного отпуска (отпуска без сохранения заработной платы) более 7 дней в течение года;
- г) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медосмотр не по своей вине.

13. Можно ли заменить ежегодный отпуск денежной компенсацией:

- а) да, можно — по письменному заявлению работника;
- б) нет, нельзя, даже если работник просит об этом;
- в) можно при суммировании отпусков за два года работы;
- г) можно, но только часть, превышающую 28 календарных дней.

14. В каком случае работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по просьбе работника:

- а) работнику-пенсионеру на срок до двух месяцев;
- б) в случае рождения ребенка в семье родственников;
- в) в случае регистрации брака родственников;
- г) работнику, допущенному к вступительным испытаниям в вуз.

15. Кому из перечисленных лиц по их просьбе ежегодный отпуск должен предоставляться до истечения полугода с начала работы:

- а) работнику, жена которого находится в отпуске по беременности и родам;
- б) работнику, не достигшему возраста 21 года;
- в) работнику, премированному за перевыполнение норм труда;
- г) работнику, окончившему курсы повышения квалификации.

16. Включаются ли в отпуск нерабочие праздничные дни:

- а) нет, не включаются;
- б) да, включаются;
- в) да, включаются, но не оплачиваются;
- г) да, включаются, но не более 2 дней за весь период отпуска.

17. Дополнительные оплачиваемые ежегодные отпуска:

- а) предоставляются только вместе с основным ежегодным отпуском;
- б) предоставляются не ранее 3 месяцев после окончания основного ежегодного отпуска;
- в) берутся работником в любое удобное время по соглашению с работодателем;
- г) не предоставляются государственным и муниципальным служащим.

18. К гарантиям права на отпуск относятся:

- а) сохранение заработной платы;
- б) сохранение рабочего места;
- в) невозможность увольнения по инициативе работодателя в период отпуска;
- г) все вышеперечисленное

19. Режим рабочего времени и времени отдыха является:

- а) обязательным условием трудового договора;
- б) дополнительным условием трудового договора;
- в) обязательным условием трудового договора, если он отличается от общих правил, установленных работодателем;
- г) всем вышеперечисленным.

Тема 9. Гарантии и компенсации.

1. Гарантии в трудовом праве – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление представленных работникам прав в области:

- а) социально-трудовых отношений
- б) трудовых отношений
- в) социальных отношений
- г) охраны труда

2. Служебная командировка – это:

- а) поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы
- б) служебная поездка работника, постоянная работа которого имеет разъездной характер
- в) поездка работника на определенный срок в другое структурное подразделение организации в той же местности
- г) поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок на переподготовку вне места постоянной работы

3. Работодатель возмещает командированному работнику:

- а) стоимость проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси)
- б) стоимость проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования, включая такси
- в) минимальную стоимость проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования

4. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в районах Крайнего Севера и прибывшим из других регионов РФ, в организациях, финансируемых из федерального бюджета, предоставляются:

- а) единовременное пособие в размере двух должностных окладов и единовременное пособие на каждого члена семьи в размере 0,5 должностного оклада
- б) единовременное пособие в размере должностного оклада для обустройства на новом месте
- в) оплачиваемый отпуск продолжительностью пять календарных дней для обустройства на новом месте
- г) оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте

5. Работникам, обучающимся по заочной форме в ВУЗе, имеющем государственную аккредитацию, работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно:

- а) один раз в учебном году б) два раза в учебном году
- в) один раз в течение учебы г) один раз в учебном семестре

6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вузе, не имеющем государственной аккредитации:

- а) устанавливаются коллективным договором или трудовым договором
- б) установлены Трудовым кодексом РФ
- в) определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников

7. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- а) призывом работника на военную службу
- б) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу
- в) отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации
- г) отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность
- д) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора

8. При ликвидации организации работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца с выплатой дополнительной компенсации в размере...

- а) двухмесячного среднего заработка
- б) среднего заработка
- в) трехмесячного заработка
- г) двухмесячного среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении

9. При переводе работника в соответствии с медицинским заключением на другую постоянную нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний заработок:

- а) в течение одного месяца со дня перевода
- б) в течение двух недель со дня перевода
- в) в течение двух месяцев со дня перевода
- г) лишь в случае, если это предусмотрено в коллективном или трудовом договоре

10. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества ор-

ганизации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже средних месячных заработков работника....

- а) двух
- б) трех
- в) четырех
- г) пяти
- д) годового дохода

Тема 11. Дисциплина труда.

1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:

- а) работодателем с учетом мнения представительного органа работников
- б) общим собранием (конференцией) работников по представлению работодателя
- в) работодателем с согласия выборного профсоюзного органа
- г) совместным решением работодателя и представительного органа работников

2. В чем выражается значение дисциплины труда?

- а) способствует эффективной организации производственного процесса
- б) повышает оплату труда работников в зависимости от условий труда
- в) повышает производительность труда работников
- г) снижает количество нарушений работниками

3. Работники могут быть представлены к государственным наградам за:

- а) особые трудовые заслуги перед обществом и государством
- б) особые трудовые заслуги перед государством
- в) высокую производительность труда
- г) высокие достижения в работе

4. За нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания:

- а) замечание б) предупреждение в) выговор
- г) лишение премии д) увольнение е) штраф
- ж) строгий выговор

5. Виды дисциплинарных взысканий могут устанавливаться:

- а) только федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, принимаемыми федеральными органами государственной власти
- б) федеральными законами и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации
- в) федеральными законами, актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления
- г) законами и подзаконными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами организации

6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:

- а) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ

- б) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске
- в) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников
- г) двух месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске

7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено:

- а) только одно дисциплинарное взыскание
- б) не более двух дисциплинарных взысканий
- в) не менее одного дисциплинарного взыскания
- г) наряду с увольнением работнику может быть объявлен выговор или замечание

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

- а) течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе
- б) течение 3-х календарных дней со дня его издания
- в) течение 5 рабочих дней со дня его издания
- г) день его издания и доводится до сведения всех работников
- д) одной календарной недели со дня его издания

9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по:

- а) собственной инициативе
- б) инициативе государственной инспекции труда
- в) просьбе работника
- г) инициативе комиссии по трудовым спорам
- д) ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников

10. Помимо общих дисциплинарных взысканий к государственным служащим могут быть применены взыскания:

- а) строгий выговор б) освобождение от занимаемой должности
- в) предупреждение о неполном служебном соответствии
- г) порицание д) предупреждение

11. Все ли виды поощрений записываются в трудовую книжку работника?

- а) да
- б) нет
- в) по просьбе работника
- г) только объявленные приказом руководителя организации или государственные

12. Носят ли дисциплинарные взыскания, указанные в ст.192 ТК РФ, исчерпывающий характер?

- а) да
- б) нет
- в) да, для тех работников, которые несут общую дисциплинарную ответственность

13. Записываются ли дисциплинарные взыскания в трудовую книжку работника?

- а) да
- б) нет
- в) нет, кроме увольнения

14. Возможно ли за дисциплинарный проступок одновременно объявить работнику выговор и уволить его:

- а) да б) нет
- в) да, если это предусмотрено коллективным договором

15. Кем утверждаются уставы о дисциплины отдельных категорий работников:

- а) органами государственной власти РФ
- б) работодателем с учетом мнения представительного органа работников
- в) работодателем г) органами власти субъектов РФ

16. Налагать дисциплинарное взыскание на работника – право или обязанность работодателя:

- а) право б) обязанность
- в) право, кроме применения дисциплинарного взыскания на руководителя организации, его заместителей, руководителей и их заместителей структурных подразделений организации
- г) обязанность, если это установлено коллективным договором организации

17. Какими основными методами обеспечивается трудовая дисциплина?

- а) убеждения б) поощрения в) принуждения
- г) обычаями и традициями, установленными в обществе и в организации

18. Что является правовой основой трудовой дисциплины?

- а) правила внутреннего трудового распорядка б) Трудовой кодекс РФ
- в) трудовой договор г) приказы руководителя организации
- д) Конституция РФ

19. С помощью каких локальных нормативных актов регулируется трудовая дисциплина?

- а) коллективный договор б) правила внутреннего трудового распорядка
- в) трудовой договор г) правила по охране труда
- д) графики сменности е) Генеральное коллективное соглашение

20. На кого распространяются уставы о дисциплине?

- а) работников железнодорожного транспорта
- б) государственных гражданских служащих
- в) муниципальных служащих г) сотрудников милиции
- д) работников гражданской авиации

21. Можно ли к работнику одновременно за один проступок применить различные меры ответственности?

- а) да б) нет
- в) да, если это предусмотрено коллективным договором
- г) нет, кроме совершения особо злостных дисциплинарных проступков

22. Можно ли к работнику применить несколько мер поощрения за одно достижение в работе?

- а) да б) нет
- в) да, если это предусмотрено коллективным договором

23. Что учитывается при применении к работнику меры ответственности за совершение дисциплинарного проступка:

- а) тяжесть проступка б) предшествующее поведение работника
- в) обстоятельства совершения проступка
- г) количество членов семьи работника
- д) наличие наград, других поощрений у работника
- е) стаж его работы в данной организации

Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора.

1. Какие общие признаки присущи материальной ответственности сторон трудового договора?

- а) по общему правилу, сторона несет материальную ответственность только за виновное противоправное причинение ущерба другой стороне
- б) возникновение двусторонней материальной ответственности обусловлено существованием трудового договора
- в) субъектами ответственности выступают юридические лица и граждане Российской Федерации
- г) ее субъектами являются только стороны трудового договора – работник и работодатель

2. Какие юридические обязанности работника лежат в основе его материальной ответственности?

- а) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников
- б) соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии
- в) создавать условия для сохранности работодателем его имущества
- г) соблюдать внутренний трудовой распорядок

3. Что понимается под прямым действительным ущербом?

- а) реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества
- б) реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение его состояния, а также фактические потери, которые терпит работодатель в связи с невозможностью использования имущества
- в) фактическое уменьшение наличного имущества или его стоимости, а также упущенная выгода
- г) прямой действительный материальный ущерб и упущенная выгода

4. Когда работник освобождается от материальной ответственности по нормам трудового права?

- а) когда причинен материальный ущерб в период стихийного бедствия
- б) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению требований охраны труда
- в) причинения материальной ответственности в нерабочее время
- г) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику
- д) в период военного положения

5. В каких пределах работник несет материальную ответственность?

- а) своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами
- б) причиненного ущерба, но не свыше минимального размера оплаты труда, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом
- в) трех средних месячных заработков, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами
- г) ограничений не установлено

6. В чем заключается полная материальная ответственность работника? Это возмещение ущерба:

- а) в полном размере
- б) в размере стоимости имущества, которому причинен ущерб. При этом максимальный размер возмещения ограничивается прожиточным минимумом, установленным в РФ
- в) полном размере. При этом максимальный размер возмещения ограничивается 20 средними месячными заработками работника

7. Работник несет полную материальную ответственность в случаях:

- а) умышленного причинения ущерба
- б) причинения ущерба в условиях необходимой обороны
- в) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну
- г) выполнения работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени
- д) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора
- е) на основании специального законодательства РФ

8. С кем могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности?

- а) с достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности
- б) с достигшими возраста 16 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные или товарные ценности
- в) возраст не имеет значения. При этом учитывается, что работник имеет отношение к материальным ценностям

9. С кем может заключаться письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба

- а) со всеми членами коллектива (бригады) и работодателем
- б) с представителем коллектива работников (бригадиром) и работодателем
- в) со всеми членами коллектива (бригады) и выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников

10. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб:

- а) отказаться от его взыскания, за исключением случаев причинения ущерба преступлением или административным проступком
- б) повысить размер возмещаемого ущерба
- в) полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника

г) частично отказаться от его взыскания с виновного работника, за исключением случаев причинения ущерба умышленно или в состоянии алкогольного опьянения работника

11. Если по соглашению сторон трудового договора возмещение материального ущерба работником производится с рассрочкой платежа, то работник:

- а) должен выплачивать часть суммы в счет погашения ущерба при каждой выплате зарплаты
- б) самостоятельно определяет порядок возмещения ущерба в пределах срока его возмещения на основании соглашения с работодателем
- в) обязан предоставить работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей

12. При привлечении работника к материальной ответственности орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника снизить размер ущерба, подлежащий взысканию, за исключением случаев причинения ущерба преступлением:

- а) совершенным в корыстных целях
- б) или административным проступком
- в) или дисциплинарным проступком

13. Что обязан возместить работнику работодатель в случае незаконного лишения работника возможности трудиться?

- а) возместить работнику не полученный им заработок
- б) возместить работнику моральный вред
- в) предоставить работнику компенсацию в пределах минимальной заработной платы, установленной в РФ
- г) выплатить работнику компенсацию в размере не менее прожиточного минимума, установленного в субъекте РФ

14. В каких случаях работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок?

- а) незаконного отстранения работника от работы
- б) незаконного увольнения или перевода работника на другую работу
- в) незаконного отзыва работника из ежегодного оплачиваемого отпуска
- г) задержки выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя

15. В каком размере работнику возмещается моральный вред, причиненный ему неправомерными действиями работодателя?

- а) в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора
- б) натуральной форме
- в) в размере, определяемом специальной комиссией, создаваемой по распоряжению работодателя
- г) в размере, определяемом работником при участии представительного органа работников

16. Какую материальную ответственность несет руководитель организации?

- а) ограниченную материальную ответственность за прямой действительный ущерб
- б) ограниченную материальную ответственность за причиненные убытки
- в) полную материальную ответственность за прямой действительный материальный ущерб
- г) полную материальную ответственность за убытки

Тема 14. Особенности регулирования отдельных категорий работников.

1. Трудовой кодекс РФ:

- 1) определяет круг отношений, регулируемых трудовым законодательством;
- 2) позволяет решать некоторые вопросы, относящиеся к трудовым отношениям, с помощью гражданского права;
- 3) распространяется на военнослужащих и служащих органов внутренних дел;
- 4) закрепляет договорный метод регулирования трудовых отношений;
- 5) предоставляет профессиональным союзам широкие полномочия в сфере установления и применения условий труда;
- 6) впервые легально закрепляет принципы трудового права.

2. Трудовое законодательство в области регулирования труда отдельных категорий относится к:

- 1) исключительной компетенции Правительства РФ;
- 2) исключительной компетенции субъектов РФ;
- 3) совместной компетенции РФ и субъектов РФ.

3. Специальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, являются:

- 1) Закон РФ «О занятости населения в РФ»;
- 2) Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
- 3) Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ»;
- 4) Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- 5) Указ Президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;
- 6) Постановление Правительства РФ «О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей».

4. Труд служащих органов внутренних дел регулируется нормами _____ права:

- 1) трудового;
- 2) гражданского;
- 3) административного;
- 4) предпринимательского.

5. Особенности труда отдельных категорий могут рассматриваться в:

- 1) одном аспекте – как отрасль права;
- 2) двух аспектах – как отрасль права и как отрасль законодательства;
- 3) трех аспектах – как отрасль права, как отрасль законодательства и как наука;
- 4) четырех аспектах – как отрасль права, как отрасль законодательства, как наука и как учебная дисциплина.

6. Дополнительным основанием расторжения трудового договора со спортсменами может быть:

- 1) опоздание на учебно-тренировочное мероприятие без уважительных причин;
- 2) спортивная дисквалификация на срок 6 и более месяцев;

- 3) нарушение устава спортивного общества;
- 4) непримиримые разногласия с тренером по поводу методики тренировок.

7. 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.

8.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.

9. 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.

10.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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14.. 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.

15.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.

16.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью:

- а) 31 календарный день;
- б) 24 календарных дня;
- в) 45 календарных дней.

Тема 15. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

1. Укажите способы защиты трудовых прав работников:

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

2. Укажите способ самозащиты трудовых прав работников:

- а) внутриведомственный контроль;
- б) защита трудовых прав профессиональными союзами;
- в) прекращение работы в связи с угрозой здоровью и жизни работника;
- г) неявка на работу.

3. Кто имеет право осуществлять государственный контроль за точным исполнением трудового законодательства:

- а) Председатель Верховного Суда;
- б) глава Правительства Российской Федерации;
- в) Генеральный прокурор и подчиненные ему прокуроры Российской Федерации;
- г) органы Федеральной инспекции труда.

4. Органы Федеральной инспекции труда осуществляют:

- а) государственный надзор за исполнением трудового законодательства в организациях;
- б) государственный надзор за изданием локальных актов в организации;
- в) вносят изменения в локальные акты организации при несоответствии их трудовому законодательству;
- г) отмену локальных нормативных актов организации.

5. Органы Федеральной инспекции труда осуществляют рассмотрение дел по:

- а) дисциплинарным нарушениям;
- б) административным правонарушениям;
- в) уголовным преступлениям;
- г) налоговым нарушениям.

6. Укажите, какие действия инспекторов труда характеризуют их права:

- а) соблюдать Конституцию Российской Федерации;
- б) хранить государственную, коммерческую, служебную и иную тайну;
- в) запрашивать у работодателей и безвозмездно получать документы и иную информацию для выполнения надзорно-контрольных функций;
- г) соблюдать условия Правил внутреннего трудового распорядка организации.

7. Укажите, какие действия инспекторов труда характеризуют их обязанности:

- а) расследовать несчастные случаи на производстве;
- б) привлекать виновных к дисциплинарной ответственности или отстранять их от должности;
- в) воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе и считать конфиденциальными всякие жалобы;
- г) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

8. Общероссийские, межрегиональные и территориальные организации профсоюзов имеют право создавать:

- а) правовые и технические инспекции труда профсоюзов;
- б) инспекции труда органов местного самоуправления;
- в) инспекции труда органов субъектов Федерации;
- г) инспекции труда Российской Федерации.

9. Профсоюзные инспекторы труда имеют право:

- а) инспектировать любые организации;
- б) инспектировать организации, в которых работают члены данного профсоюза;
- в) инспектировать те организации, на территории которых существуют данные профсоюзы или их объединения;
- г) все перечисленные ответы верны.

10. Государственные инспекторы труда при осуществлении государственного Надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права имеют право...

- а) выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны Труда
- б) выдавать заключения о возможности принятия в О эксплуатацию новых паи реконструируемых производственных объектов

- в) запрещать производство не имеющих сертификатов соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты работников
- г) участвовать в разработке Госстандартом по безопасности труда

11. Кто имеет право штрафовать работника за нарушение на рабочем месте:

- а) полиция, суд и другие органы государственного контроля
- б) работодатель
- в) федеральная налоговая служба

12. Какая государственная служба осуществляет пожарный надзор на предприятиях:

- а) федеральная противопожарная служба МЧС России
- б) федеральная инспекция труда
- в) Ростехнадзор

Тема 16. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.

1. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:

- а) примирительная комиссия;
- б) суд общей юрисдикции;
- в) профсоюз;
- г) комиссия по трудовым спорам;
- д) арбитражный суд.

2. Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), обратиться за защитой своих прав в суде:

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

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

- а) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в 6-месячный срок;
- в) в течение 1 года;
- г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

4. В течение какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам:

- а) в течение 7 дней;
- б) в течение 1 месяца;
- в) в течение 10 дней;
- г) в течение 1 года.

5. Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах:

- а) о переводе на другую работу;
- б) о наложении на работника дисциплинарных взысканий;
- в) об оплате труда;

- г) отсутствие КТС в организации;
- д) возмещение материального ущерба работнику;
- е) незаконное увольнение;
- ж) отказ в приеме на работу.

6. Этапами рассмотрения коллективного трудового спора являются:

- а) рассмотрение вышестоящей профсоюзной организацией;
- б) рассмотрение примирительной комиссией;
- в) рассмотрение трехсторонней комиссией по урегулированию споров;
- г) рассмотрение с участием посредника;
- д) рассмотрение комиссией по трудовым спорам;
- е) рассмотрение в арбитражном суде;
- ж) рассмотрение трудовым арбитражем.

7. Трудовой спор – это

- а) Ситуация в которой сталкиваются интересы различных субъектов
- б) Неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений, поступившие на разрешение специального органа
- в) Разногласия по трудовым вопросам
- г) Все варианты верны

8. Трудовые споры делятся на:

- а) Индивидуальные
- б) Коллективные
- в) Профсоюзные
- г) Групповые

9. Посредник при рассмотрении коллективного трудового спора:

- а) единолично принимает решение по спору;
- б) помогает сторонам спора выработать согласованную позицию и тем самым разрешить спор, но сам решение не принимает;
- в) принимает решение в соответствии и с рекомендациями государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

10. Участниками индивидуального трудового спора являются:

- а) два сотрудника
- б) сотрудник и работодатель

11. 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.

12. 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.

13. В состав КТС входят:

- а) работники (представители работников);
- б) представители органов местного самоуправления
- в) представители органов исполнительной власти;
- г) работодатели (представители работодателей).

14. Решение о забастовке принимается:

- а) собранием работников;
- б) собранием профсоюза;
- в) собранием работодателей.

15. На сотрудников, принимающих участие в забастовке, работодатель имеет право:

- а) объявить выговор;
- б) уволить;
- в) сократить;
- г) все ответы не верные.

3. Задания творческого уровня:

1. *Разработайте проект устава первичной профсоюзной организации.*
2. *Разработайте проект коллективного договора*
3. *Разработайте проект трудового договора*
4. *Разработайте проект согласия на обработку персональных данных*

Контролируемые компетенции: ОПК-1, ПК-7

Темы рефератов

Кафедра гражданского права и процесса

1. Метод трудового права, его особенности.
2. Система трудового права. Понятие института трудового права.
3. Предмет трудового права. Сфера действия трудового права, его задачи и функции.
4. Понятие и классификация принципов трудового права.
5. Свобода труда и трудового договора в Российской Федерации.
6. Источники трудового права, их правовой статус, практическое применение.
7. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
8. Понятие и классификация правоотношений по трудовому праву.
9. Правоотношения, тесно связанные с трудовыми (производные). Виды и характеристика.
10. Субъект трудового права (общие понятия и виды). Правосубъектность: понятие и содержание.
11. Правовой статус работника.

12. Работодатель как субъект трудового права.
13. Профсоюзы как субъекты правоотношения в сфере труда
14. Особенности правового статуса работодателей – физических лиц, не являющиеся индивидуальными предпринимателями.
15. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны, органы социального партнёрства.
16. Формы социального партнерства в сфере труда.
17. Коллективные договоры в организации: понятие, значение, содержание.
18. Участие работников в управлении организацией.
19. Трудовой договор: понятие, стороны и значение.
20. Содержание трудового договора.
21. Виды трудовых договоров.
22. Срочный трудовой договор (понятие, основания заключения)
23. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу.
24. Изменение трудового договора, (переводы на другую работу, перемещения, изменение существенных условий трудового договора и др.)
25. Классификация оснований прекращения трудового договора.
26. Прекращение трудового договора: понятие, общие основания, порядок оформления.
27. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя: основания и порядок.
28. Особенности расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации.
29. Государственные гарантии по оплате труда.
30. Право на отдых работников и его гарантии.
31. Защита персональных данных работников.
32. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
33. Гарантии и компенсации для женщин и других лиц с семейными обязанностями.
34. Служебные командировки в пределах Российской Федерации. Правовое регулирование служебных командировок.
35. Общие положения о материальной ответственности сторон трудовых отношений.
36. Полная и ограниченная материальная ответственность работника (индивидуальная и коллективная).
37. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику.
38. Материальная ответственность сторон трудового договора.
39. Определение размера и порядок возмещения ущерба, причиненного имуществу работодателя.
40. Особенности регулирования труда домашних работников.
41. Особенности регулирования труда работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства.
42. Особенности регулирования труда руководителей.
43. Право трудовых коллективов на забастовку. Правовые последствия нарушений установленного порядка забастовок.
44. Полномочия и основные принципы деятельности федеральной инспекции труда.
45. Обязанность и ответственность государственных инспекторов труда.
46. Государственный контроль и надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства.
47. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
48. Особенности судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
49. Защита трудовых прав работников: основные формы и способы.

Контролируемые компетенции: ОПК -1, ПК-7

Темы докладов

Кафедра гражданского права и процесса

1. Обзор нормативно-правовых актов России по проблемам обеспечения охраны труда молодёжи.
 2. Охрана труда. Основы пожарной безопасности.
 3. Обзор нормативных документов и других источников по теме: «Расследование и учёт несчастных случаев на производстве».
 4. Обзор нормативных документов определяющих порядок специальной оценки условий труда работников.
 5. Производственный травматизм, методы оценки уровня травматизма, классификация условий труда по травмобезопасности.
 6. Подготовить доклад о трудовом законодательстве любой страны на свой выбор.
- .

Контролируемые компетенции: ОПК -1, ПК-7