

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрено

на заседании педагогического совета колледжа

29 декабря 2020 г.
протокол № 4

Директор колледжа _____ А.Э. Чечулин

Утверждено

советом по учебно-методическим вопросам
и качеству образования

20 января 2021 г.
протокол № 6

Председатель _____

Д.А. Карх



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины
Наименование специальности
Форма обучения
Год набора

Трудовое право
40.02.03 Право и судебное администрирование
Очная
2021

Разработано
преподавателем

Н.В.Шевцовой

Екатеринбург
2021

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель преподавания дисциплины являются:

- формирование первых, основополагающих знаний, умений, навыков и компетенций у студентов в области выбранного профиля подготовки;
- раскрытие основных закономерностей становления и развития трудовых институтов;
- характеристика современного состояния российского трудового права;
- систематическое и детальное усвоение норм трудового права, приобретение навыков их толкования и применения к конкретным практическим ситуациям

Задачи преподавания дисциплины:

- изучение содержания основных норм трудового права, их значение и применение для современного права;
- получение базовых представлений о целях и задачах трудового права, его значении в системе других правовых дисциплин и отраслей права;
- изучить основные понятия и разделы гражданского права;
- выяснить сущность основных институтов трудового права;
- владеть информацией об основных периодах развития трудового права;
- уметь трактовать нормы трудового права и приводить примеры их эффективного применения;
- получить базовые навыки исследования субъекта и объекта трудового правоотношения;
- обосновывать и принимать в пределах должностных обязанностей решения, а также совершать действия, связанные с реализацией трудовых норм;
- составлять юридические документы;
- приобретать навыки дискуссии по основным проблемам регулирования трудовых правоотношений.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Результатом освоения дисциплины является формирование у студентов следующих компетенций:

ОК 1	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
ОК 2	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
ОК 3	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
ОК 4	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
ОК 5	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
ОК 6	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 7	Ориентироваться в условиях постоянного обновления технологий в профессиональной деятельности.
ОК 9	Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:	<ul style="list-style-type: none"> - нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения; - содержание российского трудового права; - трудовые права и обязанности граждан; - права и обязанности работодателей; - виды трудовых договоров; - содержание трудовой дисциплины; - порядок разрешения трудовых споров
Уметь:	<ul style="list-style-type: none"> - применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; - анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Трудовое право» входит в обязательную часть профессионального цикла программы подготовки студентов по специальности 40.02.03 «Право и судебное администрирование» (квалификация - специалист по судебному администрированию). Изучение данного учебного курса является необходимой основой для последующего изучения дисциплин профессиональной подготовки, а также для прохождения учебной и производственной практик, подготовки студентов к государственной итоговой аттестации.

Преподавание дисциплины «Трудовое право» ведется в одном семестре и предусматривает следующие формы организации учебного процесса: занятия на уроках, практические занятия, самостоятельная работа студента. В процессе обучения предусматривается использование компьютерной техники и мультимедийной аппаратуры; активных и интерактивных форм обучения; организация самостоятельной внеаудиторной работы студентов и др.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: **экзамен**.

На изучение дисциплины отводится **98 часов**.

Требования к входным знаниям обучающегося.

Для изучения дисциплины необходимы знания, умения и компетенции, полученные обучающимися при изучении следующих дисциплин: «Теория государства и права», «Конституционное право».

После изучения дисциплины «Трудовое право» студент подготовлен к изучению дисциплин обязательной и вариативной части профессионального цикла П, ПМ учебного плана («Судебное делопроизводство», «Обеспечение рассмотрения судьей уголовных, гражданских дел и дел об административных правонарушениях», «Особенности организационно-технического обеспечения деятельности судей» и др.).

Знания, полученные при изучении дисциплины «Трудовое право», могут быть использованы при написании выпускной квалификационной работы.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ

Вид учебной работы	Трудоемкость	
	зач. ед.	час.
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	98	98
Аудиторные занятия	66	66
Занятия на уроках (Л)	36	36
Практические занятия (ПЗ)	32	32
Семинары (С)	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Самостоятельная работа (СРС)	30	30
Курсовая работа (проект)	-	-
Контрольные работы (по учебному плану)	-	-
Дифференцированный зачет	-	-
Экзамен	+	+

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

5.1. Тематический план изучения дисциплины

№ п/п	Раздел (тема) учебной дисциплины	Всего	Виды учебной деятельности (в часах)			Образовательные технологии	Формы текущего контроля
			Л	ПЗ	СРС		
5 семестр							
	Модуль 1. Общая часть	36	12	12	12		
1	Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права	5	2	2	1	Использование электронных библиотек	Подготовка рефератов, опрос
2	Тема 2. Источники трудового права	5	2	2	1	Презентация лекционного материала, использование электронных библиотек	Подготовка рефератов, опрос
3	Тема 3. Принципы трудового права	6	2	2	2	Использование электронных библиотек	Подготовка рефератов, опрос
4	Тема 4. Субъекты трудового права	5	1	2	2	Использование электронных библиотек	Подготовка рефератов, опрос

№ п/п	Раздел (тема) учебной дисциплины	Всего	Виды учебной деятельности (в часах)			Образовательные технологии	Формы текущего контроля
			Л	ПЗ	СРС		
5	Тема 5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений	5	1	2	2	Лекция-дискуссия, использование электронных библиотек	Подготовка рефератов
6	Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права	5	2	1	2	Использование электронных библиотек	Подготовка рефератов, опрос
7	Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда	5	2	1	2	Использование электронных библиотек	Подготовка рефератов
	Модуль 2. Особенная часть	62	24	20	18		
8	Тема 1. Обеспечение занятости и трудоустройства	5	2	2	1	Использование электронных библиотек	Подготовка рефератов
9	Тема 2. Трудовой договор	5	2	2	1	Презентация лекционного материала, использование электронных библиотек	Подготовка рефератов, опрос
10	Тема 3. Прекращение трудового договора	8	2	4	2	Использование электронных библиотек, деловая игра	Подготовка рефератов, опрос
11	Тема 4. Рабочее время и время отдыха	5	2	1	2	Использование электронных библиотек	Подготовка рефератов, опрос
12	Тема 5. Оплата труда. Гарантии и компенсации	5	2	1	2	Использование электронных библиотек	Подготовка рефератов
13	Тема 6. Дисциплина труда	5	2	1	2	Использование электронных библиотек	Подготовка рефератов, опрос
14	Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения	6	2	2	2	Использование электронных библиотек	Подготовка рефератов, решение задач
15	Тема 8. Охрана труда	4	2	1	1	Использование электронных библиотек	Подготовка рефератов, решение задач
16	Тема 9. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	4	2	1	1	Использование электронных библиотек	Подготовка рефератов

№ п/п	Раздел (тема) учебной дисциплины	Всего	Виды учебной деятельности (в часах)			Образовательные технологии	Формы текущего контроля
			Л	ПЗ	СРС		
17	Тема 10. Трудовые споры и порядок их разрешения	6	2	2	2	Использование электронных библиотек, метод кейс-стади	Подготовка рефератов, опрос, решение задач
18	Тема 11. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства	4	2	1	1	Использование электронных библиотек	Подготовка рефератов
19	Тема 12. Международно-правовое регулирование труда	5	2	2	1	Использование электронных библиотек	Подготовка рефератов
	<i>Экзамен</i>						
	Итого за семестр	98	36	32	30		

Занятия в активных, интерактивных формах по очной форме обучения

	Темы учебной дисциплины	Объем аудиторных часов (по РУП) 68
1.	Модуль 1. «Общая часть». Тема 4. Субъекты трудового права Интерактивные электронные средства для поддержки проведения занятий на уроках.	4
2.	Модуль 2. «Особенная часть». Тема 2. Трудовой договор Интерактивные электронные средства для поддержки проведения занятий на уроках.	4
3.	Модуль 2. «Особенная часть». Тема 4. Рабочее время и время отдыха Интерактивные электронные средства для поддержки проведения занятий на уроках и практических занятий.	2
4.	Модуль 2. «Особенная часть». Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения Интерактивные электронные средства для поддержки проведения занятий на уроках.	3
	Итого	13 (19%)

5.2. Содержание учебной дисциплины

Модуль 1 «Общая часть»

Занятие 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

Понятие труда и его роль в жизни общества.

Трудовое право как отрасль права, как наука, как учебная дисциплина. Понятие трудового права и его место в общей системе права. Сфера действия норм трудового права. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права (граждан-

ским, административным, земельным, предпринимательским, правом социального обеспечения).

Предмет трудового права: трудовые отношения работников независимо от форм собственности, на базе которых организована трудовая деятельность, и отношения, тесно связанные с трудовыми.

Метод правового регулирования трудовых отношений.

Система трудового права как отрасли права. Предмет и система науки трудового права. Соотношение системы науки трудового права и системы законодательства о труде.

Роль и функции трудового права.

Занятие 2. Источники трудового права

Понятие и особенности источников трудового права. Система источников трудового права.

Международные документы в сфере труда. Конвенции МОТ. Всеобщая Декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. Соответствие трудового законодательства Российской Федерации общепризнанным международным стандартам.

Основные источники трудового права Российской Федерации. Конституция Российской Федерации как источник трудового права.

Трудовой кодекс Российской Федерации (общая характеристика).

Общая характеристика других важнейших законов как источников трудового права.

Подзаконные нормативные акты (Указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ, Министерства здравоохранения и социального развития РФ и др.), регулирующие трудовые и тесно связанные с ними отношения.

Соотношение законодательства РФ и законодательства субъектов РФ. Общее и специальное законодательство о труде. Виды специальных норм.

Значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства.

Занятие 3. Принципы трудового права

Виды, содержание, значение принципов правового регулирования труда. Межотраслевые и отраслевые принципы правового регулирования трудовых отношений.

Международные стандарты в сфере регулирования труда: запрещение принудительного труда; равное вознаграждение мужчин и женщин за равный труд; защита против незаконного увольнения; установление минимальной заработной платы; предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска; соблюдение норм охраны труда.

Соотношение правовых принципов регулирования трудовых отношений с субъективными трудовыми правами и обязанностями. Гарантии обеспечения трудовых прав и свобод.

Принципы правового регулирования труда и принципы трудового права. Их содержание и реализация в нормах трудового права.

Занятие 4, 5. Субъекты трудового права

Понятие субъектов трудового права, их классификация. Правовой статус субъектов и его содержание: трудовая правоспособность, субъективные права и обязанности и их гарантии. Деликтоспособность субъектов трудового права. Отличие трудовой правоспособности от гражданско-правовой.

Организация как субъект трудового права. Другие субъекты, в том числе обладающие правом приема на работу. Характеристика их основных прав и обязанностей.

Граждане как субъекты трудового права, их основные права и обязанности. Трудовые права иностранцев и лиц без гражданства.

Органы управления юридического лица и уполномоченные ими лица как субъекты трудового права. Полномочия руководителя организации. Администрация как субъект трудового права.

Понятие трудового коллектива. Полномочия трудового коллектива. Органы трудового коллектива.

Выборные профсоюзные органы как субъекты трудового права.

Занятие 6. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений

Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих интересов.

Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.

Основные функции профсоюзов. Защитная функция профсоюзов - направления ее реализации. Право профсоюзов на участие в нормотворчестве. Право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников. Участие профсоюзов в установлении условий труда, в применении норм трудового права, в контроле за соблюдением трудового законодательства.

Гарантии прав профсоюзов, их представителей и дополнительные гарантии работников, избранных в профсоюзный орган.

Занятие 7. Правоотношения в сфере трудового права

Понятие и виды правоотношений по трудовому праву. Субъекты трудового правоотношения. Отличие трудового правоотношения от смежных правоотношений, связанных с применением труда.

Юридические факты, влекущие возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений. Содержание трудового правоотношения.

Особенности возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений с лицами, принимаемыми на работу по конкурсу; направленных службой занятости; руководящих работников, избранных, утвержденных или назначенных на должность.

Общая характеристика правоотношений, тесно связанных с трудовыми: организационно-управленческие отношения; отношения по обеспечению занятости и трудоустройству; отношения по профессиональной подготовке кадров; отношения по социальному партнерству; отношения по надзору и контролю за охраной труда, трудовым законодательством; отношения по возмещению ущерба, причиненного сторонами трудового правоотношения; отношения по разрешению трудовых споров.

Занятие 8. Социальное партнерство в сфере труда

Понятие социального партнерства в сфере труда и его значение. Принципы социального партнерства. Формы социального партнерства. Органы социального партнерства. Представительство интересов работников и работодателей в социальном партнерстве. Право работника на защиту своих интересов, на ведение коллективных переговоров.

Общие правила ведения коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективных договоров и соглашений. Их соответствие действующим международным нормам.

Понятие и значение коллективного договора. Стороны коллективного договора. Порядок и сроки разработки и заключения коллективного договора. Структура и содержание коллективного договора. Действие коллективного договора. Изменения и дополнения коллективного договора. Контроль за выполнением коллективного договора.

Понятие и значение соглашений: нормативные акты, регулирующие договорный метод регулирования трудовых отношений. Виды соглашений: генеральные, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные. Участники соглашений. Порядок и сроки разработки и заключения соглашений. Содержание соглашений. Действие соглашений, изменения и дополнения соглашений.

Контроль за выполнением соглашений. Участие работников в управлении организацией, его формы. Ответственность сторон социального партнерства.

Модуль 2 «Особенная часть»

Занятие 1. Обеспечение занятости и трудоустройства

Международная политика в области занятости. Рекомендации и Конвенции МОТ. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Основные принципы государственной политики в области занятости населения: добровольность труда; свобода граждан в выборе вида деятельности; запрещение принудительного труда.

Понятие занятости граждан. Круг лиц, считающихся занятыми.

Понятие безработного, его основные права и обязанности. Реализация прав безработных граждан. Формы трудоустройства. Право граждан на трудоустройство при посредничестве органов службы занятости. Понятие подходящей работы. Порядок регистрации безработных граждан. Компенсации гражданам, потерявшим работу. Пособие по безработице. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, инвалидов). Квотирование рабочих мест. Государственная служба занятости и ее полномочия.

Занятие 2, 3. Трудовой договор

Социальное значение и основные функции трудового договора. Понятие трудового договора. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения. Стороны трудового договора.

Содержание трудового договора - основные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Факультативные условия заключения трудового договора.

Общий порядок заключения трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу. Документы, представляемые при приеме на работу. Оформление приема на работу. Трудовая книжка. Срок трудового договора. Испытания при приеме на работу и его правовые последствия.

Виды трудовых договоров и их классификация. Особенности отдельных видов трудовых договоров.

Изменение трудового договора. Понятие и виды переводов. Отличие перевода от перемещения. Основания и условия перевода на другую работу, к другому работодателю и в другую местность. Переводы по инициативе работодателя и по инициативе работника. Постоянные и временные переводы. Переводы по медицинским показаниям. Отстранение от работы.

Совмещение, совместительство.

Порядок заключения трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства, проживающими на территории России.

Занятие 4, 5. Прекращение трудового договора

Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы.

Общие основания прекращения трудового договора. Порядок расторжения трудового договора по соглашению сторон.

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Круг оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя с учетом мнения и предварительного согласия профсоюзного органа.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Порядок оформления увольнения. Производство расчетов при прекращении трудового договора. Выходное пособие.

Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.

Занятие 6. Рабочее время и время отдыха

Конвенции МОТ о продолжительности рабочего времени.

Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Виды рабочего времени. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время.

Режим и учет рабочего времени, порядок его установления. Особенности режима рабочего времени: графики сменности работы, вахтовый метод организации работ, скользящие (гибкие) графики работ. Понятие сверхурочных работ, случаи их допуска и порядок привлечения работников к сверхурочным работам. Оплата сверхурочных работ.

Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания; междудневный перерыв; выходные дни; праздничные нерабочие дни.

Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков. Ежегодный основной отпуск (порядок предоставления, продолжительность).

Дополнительные отпуска (виды и порядок предоставления).

Отпуска без сохранения заработной платы (по заявлению работника, по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам) и порядок их предоставления.

Занятие 7. Оплата труда. Гарантии и компенсации

Основные государственные гарантии по оплате труда. Международные рекомендации о заработной плате. Право каждого работника на равное вознаграждение за равный труд и не менее установленного законом минимального размера. Индексация заработной платы. Методы правового регулирования оплаты труда: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное. Минимальный размер оплаты труда.

Общая характеристика Единой тарифной сетки (ЕТС) в бюджетной сфере. Тарифно-квалификационный справочник для рабочих; квалификационный справочник для специалистов и служащих. Районные коэффициенты. Тарификация, установление разрядов. Стимулирующие выплаты. Основания и размеры удержаний из заработной платы.

Средняя заработная плата.

Локальное регулирование оплаты труда. Право организаций самостоятельно определять формы, системы и размеры оплаты труда. Договорная форма оплаты труда. Ее особенности.

Система оплаты труда: сдельная, повременная и их разновидности. Нормы выработки и сдельные расценки. Порядок их установления. Порядок и сроки выплаты заработной платы.

Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда (оплата работы в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, в ночное время,

при совмещении профессий, при невыполнении норм выработки, при простое и при освоении новых производств).

Понятие, правовые основания и виды гарантийных выплат и доплат. Их сходства и различие с заработной платой.

Понятие компенсационных выплат. Компенсационные выплаты при командировках. Компенсации при переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Занятие 8. Дисциплина труда

Понятие, содержание и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения.

Внутренний трудовой распорядок. Основные нормативные акты о дисциплине труда. Локальные нормативные акты, регулирующие внутренний трудовой распорядок.

Права и обязанности работников и работодателей.

Меры поощрения по трудовому праву. Виды, основания и порядок применения мер поощрения.

Дисциплинарная ответственность работников, ее виды. Общая дисциплинарная ответственность. Специальная дисциплинарная ответственность. Дисциплинарный проступок. Меры дисциплинарного взыскания. Порядок наложения, обжалования, снятия мер дисциплинарного взыскания. Дисциплинарная ответственность руководителя организации.

Занятие 9. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

Понятие и субъекты материальной ответственности по трудовому праву. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности.

Основания и условия привлечения к материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю.

Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная, их пределы. Полная материальная ответственность: индивидуальная и коллективная (бригадная).

Определение размера ущерба и порядок его возмещения.

Материальная ответственность работодателя перед работником, ее виды и пределы.

Основание, условия, размеры и порядок возмещения ущерба, причиненного работнику.

Занятие 10. Охрана труда

Международные трудовые нормы по безопасности и гигиене труда. Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Законодательство РФ об охране труда.

Правила и нормы по технике безопасности и производственной санитарии. Организация охраны труда. Правила по охране труда, обязательные для администрации и для работников.

Особенности регулирования отношений в области охраны труда для отдельных категорий работников: женщин, несовершеннолетних, лиц с ограниченной трудоспособностью.

Несчастные случаи на производстве. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок расследования и учета несчастных случаев. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Система органов, осуществляющих контроль и надзор за охраной труда.

Ответственность должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда.

Занятие 11. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Случаи установления особенностей регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Работы, на которых запрещается применение труда женщин. Ограничение труда женщин на работах в ночное время. Запрещение ночных, сверхурочных работ и направления в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Ограничение труда женщин на работах в ночное время. Запрещение ночных, сверхурочных работ и направления в командировки работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами их семей. Отпуска по беременности и родам. Отпуска по уходу за ребенком.

Особенности регулирования труда несовершеннолетних. Запрещение труда несовершеннолетних на тяжелых, вредных и опасных работах, связанных с движением транспорта. Предельные нормы переноски и передвижения тяжестей. Медицинское освидетельствование.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда работников, заключивших срочный трудовой договор. Особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Особенности регулирования труда педагогических работников.

Занятие 12. Трудовые споры и порядок их разрешения

Международная практика разрешения трудовых споров. Разрешение трудовых споров путем переговоров.

Российское законодательство, регулирующее порядок разрешения трудовых споров. Классификация трудовых споров.

Понятие и порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Система органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: в комиссии по трудовым спорам, суде, вышестоящих органах.

Порядок исполнения решений органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.

Понятие коллективных трудовых споров. Их предмет, стороны и виды. Порядок разрешения коллективных трудовых споров: примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже.

Забастовка. Реализация права на забастовку. Порядок ее проведения. Ответственность организаторов и участников незаконной забастовки.

Занятие 13. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства

Защита трудовых прав работников. Система государственных органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства. Структура и задачи Федеральной инспекции труда. Основные полномочия органов государственной инспекции труда. Права, обязанности и ответственность государственных инспекторов труда. Порядок осуществления инспектирования работодателей.

Защита прав работников профессиональными союзами. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.

Ответственность за нарушение трудового законодательства. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства. Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства.

Занятие 14. Международно-правовое регулирование труда

Понятие и значение международно-правового регулирования труда. Субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда.

Международная организация труда (МОТ). Ее деятельность, задачи и функции.

Международные нормы в регулировании трудовых отношений. Их влияние на содержание трудового законодательства Российской Федерации.

Конвенции и рекомендации МОТ о труде и их классификация. Общая характеристика Важнейших конвенций и рекомендаций МОТ о труде.

5.3. Планы практических занятий

Модуль 1 «Общая часть»

Занятие 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

1. Понятие труда и его роль в жизни общества.
2. Трудовое право как отрасль права, как наука, как учебная дисциплина.
3. Предмет трудового права.
4. Метод правового регулирования трудовых отношений.
5. Система трудового права как отрасли права.

Занятие 2. Субъекты трудового права

1. Понятие и классификация субъектов трудового права.
2. Правовой статус субъекта трудового права.
3. Работники (граждане) как субъекты трудового права.
4. Работодатели (организации и граждане) как субъекты трудового права.
5. Понятие и виды трудового коллектива. Их правовой статус.
6. Профсоюзные органы как субъекты трудового права.

Занятие 3. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений

1. Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих интересов.
2. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.
3. Основные функции профсоюзов.
4. Гарантии прав профсоюзов, их представителей и дополнительные гарантии работников, избранных в профсоюзный орган.

Занятие 4. Правоотношения в сфере трудового права

1. Понятие и виды правоотношений по трудовому праву.
2. Субъекты трудового правоотношения.
3. Юридические факты, влекущие возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений.
4. Содержание трудового правоотношения.
5. Особенности возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Занятие 5. Социальное партнерство в сфере труда

1. Понятие социального партнерства. Принципы социального партнерства.

2. Формы социального партнерства.
3. Понятие и значение коллективного договора.
4. Стороны коллективного договора.
5. Понятие и значение соглашений: нормативные акты, регулирующие договорный метод регулирования трудовых отношений.
6. Виды соглашений: генеральные, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные.
7. Участники соглашений.

Модуль 2 «Особенная часть»

Занятие 1. Трудовой договор

1. Понятие и значение трудового договора.
2. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т.д.).
3. Стороны трудового договора.
4. Содержание трудового договора.
5. Юридические гарантии при приеме на работу.
6. Порядок заключения трудового договора.
7. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров.
8. Изменение трудового договора (перевод, перемещение, отстранение от работы).
9. Понятие перевода и его отличия от перемещения. Виды переводов на другую работу.

Занятие 2. Прекращение трудового договора

1. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация.
2. Различие между прекращением трудового договора и отстранением от работы.
3. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
4. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
5. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
6. Порядок увольнения и производство расчета. Выходное пособие.
7. Правовые последствия незаконного перевода и увольнение работников.

Занятие 3. Рабочее время и время отдыха

1. Основные нормативные акты, регулирующие продолжительность рабочего времени и времени отдыха.
2. Понятие и виды рабочего времени.
3. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
4. Понятие и порядок привлечения к сверхурочным работам.
5. Понятие и виды времени отдыха.
6. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.
7. Ежегодный очередной оплачиваемый отпуск и порядок его предоставления.
8. Ежегодный дополнительный отпуск, его виды и порядок предоставления.
9. Отпуска без сохранения заработной платы и порядок их предоставления.

Занятие 4. Оплата труда. Гарантии и компенсации

1. Основные государственные гарантии по оплате труда.

2. Индексация заработной платы. Методы правового регулирования оплаты труда: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное. Минимальный размер оплаты труда.

3. Средняя заработная плата.

4. Локальное регулирование оплаты труда.

5. Понятие, правовые основания и виды гарантийных выплат и доплат. Их сходства и различия с заработной платой.

6. Понятие компенсационных выплат. Компенсационные выплаты при командировках.

7. Компенсации при переезде на работу в другую местность.

8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Занятие 5. Трудовые споры и порядок их разрешения

1. Понятие трудовых споров, их классификация.

2. Причины и обстоятельства возникновения трудовых споров.

3. Общая характеристика органов по разрешению трудовых споров, их система.

4. Подведомственность трудовых споров.

5. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: в комиссии по трудовым спорам, суде, вышестоящих органах.

6. Понятие коллективных трудовых споров. Их предмет, стороны и виды.

7. Порядок разрешения коллективных трудовых споров: примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже.

8. Забастовка. Реализация права на забастовку.

9. Исполнение решений по индивидуальным и коллективным трудовым спорам.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

В модуле 1 «Общая часть» предусмотрена самостоятельная проработка изучаемого материала. Контроль проводится в форме подготовки рефератов, опроса.

В модуле 2 «Особенная часть» предусмотрена самостоятельная проработка изучаемого материала. Контроль проводится в форме подготовки рефератов, сплошного и выборочного опросов, выполнения заданий.

Образовательные технологии

В модуле 1 реализована технология предметно ориентированного обучения. В предметно ориентированной технологии главное место отводится учебному материалу. Усвоение материала – это главная цель обучения. Здесь главное внимание уделяется предмету. Контроль качества усвоения сводится к контролю усвоения предмета. Основной критерий обучения – это достижение целей в установленные сроки и на заданном уровне.

Информационно-коммуникационная образовательная технология - организация образовательного процесса, основанная на применении специализированных программных средств и технических средств работы с информацией - выражается в использовании презентаций и электронных библиотек.

Деятельностный подход при освоении дисциплины реализуется через выполнение индивидуальных заданий, примеры которых приведены в рабочей программе.

При изучении модуля предусмотрены следующие активные формы проведения занятий:

1. Подготовка рефератов;

2. Лекция-дискуссия.

В модуле 2 реализована технология предметно ориентированного обучения. В предметно ориентированной технологии главное место отводится учебному материалу. Усвоение материала – это главная цель обучения. Здесь главное внимание уделяется предмету. Контроль качества усвоения сводится к контролю усвоения предмета. Основной критерий обучения – это достижение целей в установленные сроки и на заданном уровне.

Информационно-коммуникационная образовательная технология - организация образовательного процесса, основанная на применении специализированных программных средств и технических средств работы с информацией - выражается в использовании презентаций и электронных библиотек.

Деятельностный подход при освоении дисциплины реализуется через выполнение индивидуальных заданий, примеры которых приведены в рабочей программе.

При изучении модуля предусмотрены следующие активные формы проведения занятий:

1. Подготовка рефератов;
2. Деловая игра;
3. Кейс-стади.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений навыков и (или) опыта деятельности

Темы рефератов

1. Основные принципы трудового права Российской Федерации.
2. Источники трудового права Российской Федерации.
3. Субъекты трудового права.
4. Социальное партнерство в сфере труда.
5. Коллективный договор.
6. Понятие трудоустройства, его формы и значение.
7. Правовой статус безработного.
8. Права и обязанности органов службы занятости.
9. Трудовой договор: понятие, стороны, содержание.
10. Заключение трудового договора.
11. Изменение трудового договора.
12. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
14. Рабочее время.
15. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни.
16. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
17. Отпуска.
18. Заработная плата, формы ее выплаты.
19. Нормирование труда.
20. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
21. Дисциплина труда: понятие и методы обеспечения.
22. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения.

23. Охрана труда на предприятии.
24. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.
25. Материальная ответственность работодателя.
26. Материальная ответственность работника.
27. Особенности регулирования труда женщин.
28. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
29. Федеральная инспекция труда.
30. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.
31. Рассмотрение коллективных трудовых споров.
32. Право на забастовку, его реализация.
33. Незаконные забастовки.

Контрольное тестирование

Вариант 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.

1. Предмет трудового права составляют:
 - а) отношения по реализации гражданами своих способностей к труду;
 - б) социальные отношения;
 - в) трудовые и тесно связанные с ними отношения.
2. Система трудового права – это:
 - а) совокупность норм, регулирующих трудовые отношения;
 - б) совокупность нормативных правовых актов;
 - в) совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования.
3. Трудовое законодательство не регулирует:
 - а) отношения по занятости и трудоустройству;
 - б) отношения по организации труда и управлению трудом;
 - в) материальную ответственность работодателей и работников в сфере труда.
4. Укажите одну из особенностей метода трудового права:
 - а) досудебный порядок рассмотрения споров через КТС;
 - б) государственно-властный способ регулирования;
 - в) равноправие сторон трудового договора.
5. В Трудовом кодексе Российской Федерации:
 - а) отражен в отдельной статье метод правового регулирования трудового права;
 - б) в отдельной статье указана только часть метода правового регулирования трудового права;
 - в) метод трудового права не указан, поскольку это догматическая категория права.
6. Метод трудового права не включает в себя способ:
 - а) равноправие сторон в трудовых отношениях;
 - б) своеобразие способов защиты трудовых прав работников;
 - в) договорной характер труда и обеспечение его условий;
 - г) преимущество работодателя в реализации своих трудовых прав;
 - д) участие работников через профсоюзы в правовом регулировании труда.
7. Трудовое право - это:
 - а) общественные отношения, возникающие в процессе организации и применении наемного труда;
 - б) способ приемов и комплексов, применяемых государством для регулирования трудовых правоотношений;

в) совокупность мероприятий по обеспечению занятости трудоспособного населения;

г) совокупность правовых норм регулирующих отношения, складывающиеся между работодателем и работником и иные непосредственно связанные с ними отношения.

8. Трудовое право регулирует отношения:

а) общественно-экономические;

б) юридические;

в) трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения;

г) административно-управленческие

9. Трудовое право России это:

а) отрасль публичного права;

б) отрасль частного права;

в) комплексная отрасль права;

г) подотрасль гражданского права;

д) институт конституционного (государственного) права.

10. Предмет правового регулирования трудового права это:

а) отношения, связанные с организацией и материально-техническим оснащением производства;

б) отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда и иные, связанные с ними отношения;

в) приемы и методы работы при данных средствах труда и технологии производства;

г) отношения, возникающие в процессе выполнения работы.

Вариант 2. Источники трудового права.

1. Источники трудового права - это:

а) правовой обычай;

б) коллективный договор;

в) трудовой договор;

г) Конституция РФ.

2. Постановления Правительства Российской Федерации не должны противоречить:

а) Трудовому кодексу Российской Федерации;

б) законам субъекта Федерации;

в) конституциям (уставам) субъектов Российской Федерации.

3. Расставьте перечисленные нормативные правовые акты по юридической силе:

а) постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан»;

б) Указ Президента Российской Федерации «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;

в) закон Тульской области «О социальном партнерстве».

4. Законы субъекта Федерации, содержащие нормы трудового права, могут противоречить:

а) указам Президента Российской Федерации, содержащим нормы трудового права;

б) актам органов местного самоуправления;

в) постановлениям Правительства Российской Федерации.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации применяется к правоотношениям, возникшим:

а) до его введения;

- б) как до, так и после его введения в действие;
 - в) после его введения в действие.
6. К источникам трудового права не относится:
- а) Конституция РФ
 - б) Обычай
 - в) Конвенция МОТ
7. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем Трудовым кодексом РФ, то:
- а) применяются правила международного договора
 - б) правила международного договора применяются в части, не противоречащей Трудовому кодексу
 - в) правила международного договора не применяются
 - г) применяются как правила международного договора, так и Трудового кодекса.
8. Трудовой кодекс РФ вступил в силу:
- а) с 1 марта 2001 года
 - б) с 1 февраля 2002 года
 - в) с 1 апреля 2002 года
9. Источники трудового права можно классифицировать:
- а) по юридической силе;
 - б) по направлению использованию;
 - в) по социальным признакам;
 - г) по иерархии.
10. Нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права и действовавшие на территории РФ до принятия Трудового кодекса РФ:
- а) продолжают действовать постольку, поскольку они не противоречат Трудовому кодексу РФ
 - б) не действуют
 - в) продолжают действовать в полном объеме до официального признания их утратившими силу
 - г) преобразовываются в нормы Трудового кодекса РФ

Вариант 3. Принципы трудового права.

1. Принципы трудового права:

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

2. Отметьте основные отраслевые принципы трудового права:

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

3. В Трудовом кодексе РФ:

- а) указаны все принципы трудового права;
- б) перечислены некоторые принципы трудового права;
- в) принципы трудового права не указаны, поскольку это догматическая категория.

4. Минимальный возраст работника для заключения трудового договора, установленный в Трудовом кодексе:

- а) 18 лет;
- б) 14 лет;
- в) не установлен.

5. В содержание трудового правоотношения включается:

- а) право работника на участие в выборах Президента Российской Федерации;
- б) право работника на свободу труда;
- в) право работника на участие в управлении организацией.

6. Под принципами трудового права понимаются:

- а) правовые приемы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда;
- б) нормативные правовые акты в сфере труда;
- в) предмет и метод трудового права в совокупности;
- г) нормы общей части трудового права;
- д) исходные начала и основные положения данной отрасли права.

7. В Трудовом кодексе РФ содержатся принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений:

- а) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- б) свобода труда;
- в) защита от безработицы;
- г) социальное партнерство;
- д) равенство перед законом и судом;
- е) равенство прав и возможностей работников;
- ж) справедливость.

8. Относятся к дискриминации в сфере труда:

- а) установление льгот беременным женщинам;
- б) запрет работать в игорном бизнесе несовершеннолетним;
- в) установление предельного возраста пребывания на службе для государственных служащих;
- г) отказ в заключении трудового договора при отсутствии регистрации гражданина РФ по месту нахождения работодателя;
- д) установление минимального размера заработной платы, установленной в РФ, специалисту.

9. Равенство в труде означает:

- а) равные права и возможности для всех граждан независимо от пола, возраста, национальности, отношения к религии;
- б) равные льготы в труде отцам и матерям, воспитывающим детей в возрасте до 3-х лет;
- в) равную оплату за труд равной ценности мужчин и женщин;
- г) гарантии оплаты труда не менее установленного в РФ минимального размера.

10. Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, означает:

- а) выплаты компенсаций при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании
- б) перевод на легкую работу беременной женщины
- в) оплату вынужденного прогула при восстановлении на работе незаконно уволенного работника
- в) компенсация морального вреда при нарушении прав работника
- г) своевременную выплату заработной платы работнику

Вариант 4. Субъекты трудового права.

1. Субъектами трудового права являются:
 - а) субъекты РФ;
 - б) Министерство здравоохранения РФ;
 - в) граждане РФ;
 - г) трудовой коллектив организации;
 - д) акционерные общества.
2. Трудовая право дееспособность— это:
 - а) способность обладать правами и обязанностями в сфере труда;
 - б) способность своими действиями приобретать и осуществлять права в сфере труда, создавать для себя обязанности и исполнять их;
 - в) способность обладать, своими действиями приобретать и осуществлять права и обязанности в сфере труда;
 - г) способность обладать, своими действиями приобретать и осуществлять права в сфере труда;
 - д) способность обладать, своими действиями приобретать и осуществлять обязанности в сфере труда, нести за них ответственность.
3. По общему правилу, вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с;
 - а) 10 лет;
 - б) 14 лет;
 - в) 15 лет;
 - г) 16 лет;
 - д) 18 лет.
4. Функциями профсоюзов являются:
 - а) установление международных контактов с трудящимися других стран;
 - б) обеспечение прав наемных работников;
 - в) содействие экономическому и социальному развитию общества;
 - г) правильны все ответы.
5. Правосубъектность гражданина характеризуется следующими критериями:
 - а) оперативным;
 - б) возрастным;
 - в) имущественным;
 - г) волевым.
6. Работник, заключивший трудовой договор, обязан:
 - а) выполнять любую работу по указанию работодателя;
 - б) выходить на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства;
 - в) соблюдать трудовую дисциплину.
7. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:
 - а) своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника;
 - б) соблюдать законы и иные нормативные акты о труде, условия коллективного и трудового договора;
 - в) обеспечить безубыточную работу организации.
8. Выступает стороной трудового отношения ...
 - а) преподаватель университета;
 - б) Военнослужащий;
 - в) свободный художник;
 - г) домохозяйка.
9. Работодателями могут являться:
 - а) только юридические лица;

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

10. Работниками могут являться:

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

Вариант 5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений.

1. Правовое положение профсоюзов определяется:

- а) государством;
- б) Министерством труда и социального развития РФ;
- в) Федеральным законом;
- г) Конституцией РФ

2. Правовые основы создания профсоюзов регулируются:

- а) Федеральным законом;
- б) работодателями;
- в) работниками;
- г) коллективным договором.

3. По общему правилу, вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с;

- а) 10 лет;
- б) 14 лет;
- в) 15 лет;
- г) 16 лет;
- д) 18 лет.

4. Функциями профсоюзов являются:

- а) установление международных контактов с трудящимися других стран;
- б) обеспечение прав наемных работников;
- в) содействие экономическому и социальному развитию общества;
- г) правильны все ответы.

5. Главной задачей профсоюзов является:

- а) регулирование отношений между работниками;
- б) предотвращение конфликтов;
- в) контроль за осуществлением трудовой функции работников;
- г) защита прав и законных интересов трудящихся.

6. Работник не обязан:

- а) стать членом профсоюза;
- б) соблюдать охрану труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину
- г) режим рабочего времени.

7. Профсоюзы имеют право создавать свои объединения:

- а) по территориальному признаку;
- б) по решению суда;

- в) по инициативе директора завода;
- г) по возрастному признаку.
- 8. Реорганизация профсоюзов осуществляется:
 - а) по решению председателя профсоюзов;
 - б) по инициативе работодателей;
 - в) по решению суда;
 - г) по решению членов профсоюза.
- 9. Профсоюзы имеют право:
 - а) принять решение об увольнении директора предприятия ;
 - б) о приеме на работу;
 - в) на содействие занятости;
 - г) на заключение трудового договора.
- 10. Первичные профсоюзные организации не имеют право:
 - а) осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров;
 - б) осуществлять профсоюзный контроль за выполнением соглашений;
 - в) осуществлять контроль за занятостью;
 - г) обязывать работников вступать в профсоюзную организацию.

Вариант 6. Правоотношения в сфере трудового права.

1. Отношения по занятости и трудоустройству регулируются:
 - а) Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - б) специальным законодательством на уровне Российской Федерации и ее субъектов;
 - в) законодательством субъекта Федерации.
2. Легальное определение занятости содержится в:
 - а) Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;
 - б) Трудовом кодексе Российской Федерации;
 - в) постановлении Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан».
3. Занятыми считаются:
 - а) домохозяйка;
 - б) учредитель общества с ограниченной ответственностью, не работающий в нем;
 - в) учредитель общественной организации, не работающий в ней.
4. Решение о признании гражданина безработным должно быть принято:
 - а) через семь календарных дней со дня предъявления документов;
 - б) не позднее одиннадцати дней со дня регистрации в качестве ищущего работу;
 - в) по решению органа занятости.
5. Безработными могут быть признаны граждане:
 - а) достигшие 14 лет;
 - б) достигшие 15 лет;
 - в) достигшие 16 лет.
6. Подходящей считается работа:
 - а) только по профессиональной пригодности работника и по условиям последнего места работы;
 - б) только по состоянию здоровья и транспортной доступности нового места работы;
 - в) все вместе.
7. Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

- а) отпуска по беременности и родам;
- б) в случае отказа от двух вариантов от подходящей работы;
- в) в период нетрудоспособности безработного.

8. Трудовые правоотношения могут возникнуть на основе:

- а) неправомерных действий;
- б) событий;
- в) правомерных действий.

9. Постановления Правительства Российской Федерации не должны противоречить:

- а) Трудовому кодексу Российской Федерации;
- б) Конституциям (уставам) субъектов Федерации;
- в) законам субъекта Федерации;
- г) Трудовому договору.

10. Трудовой кодекс Российской Федерации применяется к правоотношениям, возникшим:

- а) до его введения;
- б) после его введения в действие;
- в) как до, так и после его введения в действие.

Вариант 7. Социальное партнерство в сфере труда.

1. Социальное партнерство – это:

а) система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления;

- б) вид политического соглашения;
- в) забота государства об улучшении жизни народа.

2. К социально-партнерским можно отнести:

а) отношения по трудоустройству;

б) отношения по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства;

в) отношения по заключению соглашения.

3. На уровне муниципального образования заключается:

- а) генеральное соглашение;
- б) территориальное соглашение;
- в) региональное соглашение.

4. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы:

а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;

б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев;

в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.

5. Сторонами коллективного договора выступают:

- а) коллектив работников (его представители) и работодатель (его представители);
- б) трудовой коллектив, работодатель и местные органы власти;
- в) трудовой коллектив, работодатель и представитель государства.

6. Сторонами социального партнерства являются:

а) работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;

б) работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;

- в) комиссии по трудовым спорам;
- г) органы законодательной власти;
- д) органы судебной власти.

7. Какие отношения с участием профсоюза регулируются трудовым законодательством:

- а) создание профсоюзной организации;
- б) права профсоюзной организации как юридического лица;
- в) участие профсоюза в заключении коллективного договора.

8. Социальное партнерство осуществляется в форме:

- а) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- б) совместной работы в комиссии по трудовым спорам;
- в) организации и проведения забастовки.

9. При проведении переговоров на уровне отрасли представителями работодателя являются:

- а) объединение работодателей;
- б) отраслевое министерство;
- в) органы местной власти.

10. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы:

- а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;
- б) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации;
- в) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев.

Вариант 8. Обеспечение занятости и трудоустройства.

1. Критерии признания человека безработным обычно устанавливаются:

- а) государством;
- б) обществом;
- в) профсоюзами
- г) работодателями.

2. К критериям признания человека безработным не относится:

- а) наличие трудоспособного возраста;
- б) членство в профсоюзе;
- в) желание найти работу
- г) отсутствие постоянного источника заработка.

3. Кто из перечисленных ниже граждан является структурным безработным?

- а) уволившийся учитель, рассчитывающий найти более легкую работу ;
- б) женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком;
- в) шахтер, уволенный в связи с закрытием нерентабельной шахты
- г) медсестра, переехавшая с мужем в другой город.

4. К неэкономическим отрицательным последствиям безработицы относится:

- а) рост числа правонарушений;
- б) повышение конкуренции на рынке труда;
- в) уменьшение шансов найти высокооплачиваемую работу
- г) снижение выпуска продукции машиностроения.

5. К негативным последствиям безработицы относится:

- а) стремление работников к повышению своей квалификации;

- б) создание и деятельность государственных служб занятости;
 - в) утрата частью трудоспособного населения трудовых навыков;
 - г) расширение возможностей для женщин заниматься домашним хозяйством.
6. Повышение востребованности специалистов в области юридических наук иллюстрирует ситуацию на рынке:
- а) труда;
 - б) услуг;
 - в) инноваций;
 - г) капитала.
7. Выплата пособия по безработице не производится в следующие периоды:
- а) отпуска по беременности и родам;
 - б) после регистрации в качестве безработного;
 - в) в период поиска постоянной работы, являясь официально признанным безработным;
 - г) в период болезни.
8. К традиционным функциям служб занятости относятся:
- а) занятость иностранных рабочих;
 - б) выявление свободных рабочих мест и трудоустройство;
 - в) контроль за трудовой дисциплиной;
 - г) проведение профориентации школьников.
9. Размер пособия по безработице исчисляется от среднего заработка за последние:
- а) 3 месяца работы;
 - б) 6 месяцев работы.;
 - в) 12 месяцев;
 - г) 24 месяца.
10. Продолжительность выплаты пособия по безработице не может превышать суммарно:
- а) 12 месяцев в течение 18 календарных месяцев;
 - б) 18 месяцев в течение 24 календарных месяцев;
 - в) по срокам не ограничивается;
 - г) 6 месяцев.

Вариант 9. Трудовой договор.

1. Допускается ли действующим трудовым законодательством заключение трудового договора в устной форме (с последующим оформлением)?
- а) да;
 - б) нет.
2. Выберите правильное определение коллективного договора:
- а) коллективный договор – это трудовой договор;
 - б) коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
 - в) коллективный договор – это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.
3. Трудовой договор – это:
- а) соглашение между работодателем и представителем работника;
 - б) соглашение между работником и представителем работодателя;
 - в) соглашение между работодателем и работником.

4. Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель - физическое лицо - в письменной форме предупреждает работника не менее чем:

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

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

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

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

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

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

- а) уволить работника за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей;
- б) аннулировать трудовой договор;

б) прекратить трудовой договор по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

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

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

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

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

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

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

Вариант 10. Прекращение трудового договора.

1. Допускается ли действующим трудовым законодательством прекращение трудового договора по инициативе работодателя?

- а) да;
- б) нет.

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

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

3. Прекращение трудового договора по соглашению сторон возможно:

- а) по инициативе работника;
- б) по инициативе работодателя;
- в) по инициативе профсоюзной организации;
- г) по взаимному согласию сторон.

4. За какой период времени незаконно уволенному работнику работодатель обязан оплатить период вынужденного прогула:

- а) не более чем за 1 год;
- б) за всё время;
- в) не более чем за 3 года;
- г) за 6 месяцев.

5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается с лицами:

- а) в результате сокращения численности штата;
- б) ликвидации организации;
- в) отсутствие работника на своем рабочем месте в течение всего рабочего дня (смены);
- г) не достигшими возраста 18 лет.

6. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация:

- а) за все неиспользованные отпуска;
- б) за неиспользованный отпуск;
- в) после того, как работник воспользуется отпуском, чтобы он не пропал;
- г) сразу после оформления отпуска.

7. Если работник отсутствовал на рабочем месте более четырех часов подряд, то работодатель имеет право:

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

8. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать трудовую книжку работнику:

- а) через две недели после последнего рабочего дня;
- б) в день подачи заявления об увольнении;
- в) в последний рабочий день;
- г) на следующий день после увольнения.

9. Срочный трудовой договор расторгается по истечении срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем...:

- а) за 3 дня;
- б) за неделю;
- в) за 2 недели;
- г) за 5 дней;

10. Днем увольнения работника по всем общим основаниям прекращения трудового договора является:

- а) день подачи заявления об увольнении;

- б) следующий день после подачи заявления об увольнении;
- в) последний день его работы;
- г) следующий день после увольнения.

Вариант 11. Рабочее время и время отдыха.

1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:
 - а) не свыше 40 часов;
 - б) 42 часа при согласии профсоюза;
 - в) 41 час при согласии местного органа по труду.
2. Для работника в возрасте до 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:
 - а) не более 24 часов в неделю;
 - б) не более 36 часов в неделю;
 - в) не более 32 часов в неделю.
3. Для работника в возрасте от 16 до 18 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:
 - а) не более 24 часов в неделю;
 - б) не более 36 часов в неделю;
 - в) не более 32 часов в неделю.
4. Работодатель оплачивает работу работника, работающего на условиях неполного рабочего времени:
 - а) по своему усмотрению;
 - б) пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;
 - в) в зависимости от соглашения работодателя, профсоюза и местного органа по труду.
5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:
 - а) для работников в возрасте от 15 до 16 лет - пять часов, в возрасте от 16 до 18 лет - семь часов;
 - б) для работников в возрасте от 15 до 16 лет - шесть часов, в возрасте от 16 до 18 лет - восемь часов;
 - в) для работников в возрасте от 15 до 16 лет - семь часов, в возрасте от 16 до 18 лет - девять часов.
6. Работа в праздничные и выходные дни оплачивается, компенсируется:
 - а) по договоренности сторон;
 - б) 80% от часовой тарифной ставки;
 - в) в двойном размере;
 - г) в полуторном размере;
 - д) предоставляется один день отдыха;
 - е) 40% от часовой тарифной ставки.
7. При работе в условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится:
 - а) пропорционально отработанному времени от нормальной продолжительности рабочего времени или в зависимости от выполненного объема работ;
 - б) так же, как и при работе на условиях полного рабочего времени.
8. Предельное количество сверхурочных работ в течение 2-х дней подряд:
 - а) 1 час;
 - б) 2 часа;
 - в) 3 часа;
 - г) 4 часа;

д) 5 часов.

9. Предельное количество сверхурочных работ в год:

а) 40 часов;

б) 60 часов;

в) 100 часов;

г) 120 часов;

д) 150 часов.

10. Ночное время:

а) с 21 часа до 7 часов;

б) с 22 часа до 6 часов;

в) с 23 часа до 6 часов;

г) с 23 часа до 7 часов;

д) с 00 часов до 8 часов.

Вариант 12. Оплата труда. Гарантии и компенсации.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет заработную плату как:

а) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;

б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

в) систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2. Доля заработной платы в неденежной форме не может превышать:

а) 30% общей суммы заработной платы;

б) 20% общей суммы заработной платы;

в) 40% общей суммы заработной платы.

3. Обязан ли работодатель в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы:

а) не обязан;

б) обязан;

в) обязан с учетом мнения представительного органа.

4. Размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы по общему правилу:

а) не может превышать 20%;

б) не может превышать 30%;

в) не может превышать 40%.

5. Оплата труда в выходные или праздничные нерабочие дни в общем порядке регулируется:

а) Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) трудовым договором;

в) по соглашению с представительным органом работников.

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

а) 100 рублей;

б) 700 рублей;

в) 1000 рублей;

г) 7500 рублей;

д) величину прожиточного минимума по РФ.

7. Заработная плата – это:

а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

б) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд;

в) денежное возмещение работодателем затраченного работником труда;

г) вознаграждение, предоставляемое работодателем работнику по результатам проделанной работы.

8. Договорное регулирование оплаты труда включает:

а) определение системы оплаты труда коллективным договором;

б) утверждение работодателем положения об оплате труда работников организации;

в) установление надбавок и доплат коллективным соглашением;

г) предоставление государственных гарантий по оплате труда;

д) определение размера заработной платы в трудовом договоре.

9. Термин "заработок" означает вознаграждение за:

а) труд, которое получают граждане, работающие по трудовому договору;

б) личный труд граждан, занимающихся предпринимательством;

в) работу по гражданско-правовому договору;

г) обучение по очной форме в учреждениях высшего профессионального образования.

10. Сверхурочная работа оплачивается:

а) за каждый час в двойном размере;

б) первые два часа не менее чем в полуторном размере, вторые два часа не менее, чем в двойном размере;

в) за каждый час в полуторном размере;

г) за каждый час в тройном размере;

д) первые два часа не менее чем в размере 1/3 ставки (оклада), вторые два часа не менее чем в размере 2/3 ставки (оклада).

Вариант 13. Дисциплина труда.

1. Правила внутреннего трудового распорядка:

а) принимаются на общем собрании трудового коллектива по представлению администрации;

б) утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

в) утверждаются представительным органом по представлению администрации.

2. Дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены:

а) в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, соглашениях;

б) в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, уставах и положениях;

в) в трудовом договоре.

3. Дисциплинарное взыскание не может быть применено:

а) позднее месяца со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;

б) позднее двух месяцев со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;

в) позднее месяца со дня обнаружения и пяти месяцев со дня совершения.

4. Применить дисциплинарное взыскание - это:

- а) право работодателя;
- б) обязанность работодателя;
- в) решение собственника.

5. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику:

- а) под роспись не позднее двух дней с даты издания;
- б) на доске объявлений, не позднее трех дней с даты издания;
- в) под роспись, не позднее трех рабочих дней с дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

6. Применить дисциплинарное взыскание — это:

- а) право работодателя;
- б) обязанность работодателя;
- в) решение собственника.

7. К работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- а) предупреждение;
- б) строгий выговор;
- в) замечание.

8. Дисциплинарное взыскание действует:

- а) два года;
- б) один год;
- в) срок действия не установлен.

9. Дисциплинарное взыскание не может быть применено:

- а) позднее месяца со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;
- б) позднее двух месяцев со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;
- в) позднее месяца со дня обнаружения и пяти месяцев со дня совершения.

10. Правила внутреннего трудового распорядка:

- а) принимаются на общем собрании трудового коллектива по представлению администрации;
- б) утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- в) утверждаются представительным органом по представлению администрации.

Вариант 14. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.

1. Работодатель или работник возмещает ущерб другой стороне в случае:

- а) противоправного поведения работника;
- б) виновного поведения работника;
- в) виновного противоправного поведения (действий или бездействия) работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

2. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб предусматривается:

- а) только в Трудовом кодексе Российской Федерации;
- б) в Трудовом кодексе Российской Федерации и федеральных законах;
- в) в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, коллективных договорах, трудовых договорах.

3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб:

- а) в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба;

б) в ограниченном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба;

в) в объеме, оговоренном в трудовом или коллективном договоре. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

4. Работник компенсирует ущерб работодателю:

а) в полном размере, выключая упущенную выгоду;

б) только прямой действительный ущерб, неполученные доходы не учитываются;

в) по договоренности между сторонами, в том числе часть упущенной выгоды.

5. Взыскать материальный ущерб с работника – это:

а) право работодателя;

б) обязанность работодателя;

в) в Трудовом кодексе Российской Федерации не определено.

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

а) 16 лет;

б) 17 лет;

в) 18 лет;

г) 20 лет;

д) 21 года.

7. В случае причинения ущерба:

а) каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба;

б) размер причиненного ему ущерба должен доказывать только работодатель;

в) размер причиненного ему ущерба должен доказывать только работник.

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

а) в результате ее виновного противоправного поведения (действие, бездействие);

б) только в результате ее умышленного противоправного поведения (действие, бездействие);

в) только в результате ее неосторожного противоправного поведения (действие, бездействие).

9. Работник при причинении вреда работодателю должен возместить ему:

а) только прямой действительный ущерб;

б) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду (неполученные доходы);

в) только упущенную выгоду (неполученные доходы);

г) убытки (реальный ущерб и упущенная выгода).

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

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

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

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

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

Вариант 15. Охрана труда.

1. Работники, осуществляющие деятельность, связанную с источником повышенной опасности, проходят обязательные психиатрические освидетельствования не реже одного раза в:

а) три года;

б) пять лет;

- в) срок, устанавливаемый работодателем.
2. Расследование несчастного случая, в результате которого несколько человек получили легкие повреждения, проводится комиссией в течение:
- а) десяти рабочих дней;
 - б) пятнадцати календарных дней;
 - в) трех дней.
3. Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю, расследуется по заявлению пострадавшего со дня поступления указанного заявления в течение:
- а) десяти рабочих дней;
 - б) двух недель;
 - в) одного месяца.
4. Групповым несчастным случаем признается случай, когда пострадали:
- а) два человека;
 - б) три человека;
 - в) четыре и более человека.
5. В расследовании несчастного случая у работодателя - физического лица принимают участие:
- а) работодатель;
 - б) представитель работодателя;
 - в) пострадавший;
 - г) доверенное лицо пострадавшего;
 - д) государственный инспектор труда;
 - е) специалист по охране труда.
6. Какой раздел ТК РФ регламентирует институт охраны труда:
- а) 9;
 - б) 10;
 - в) 11.
7. Служба охраны труда создается в организации с численностью:
- а) более 50 человек;
 - б) более 100 человек;
 - в) более 1000 человек;
 - г) более 10 человек.
8. Особые правила охраны труда в трудовом законодательстве установлены для:
- а) лиц, имеющих длительный стаж работы в организации;
 - б) беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
 - в) государственных служащих;
 - г) инвалидов;
 - д) военнослужащих;
 - е) несовершеннолетних.
9. Инструктажи по охране труда бывают:
- а) вводными;
 - б) межотраслевыми;
 - в) первичными;
 - г) повторными;
 - д) комплексными;
 - е) внеплановыми.
- Ю. На работах с вредными условиями труда работникам предоставляются:
- а) спецодежда;
 - б) неполное рабочее время;

- в) средства индивидуальной защиты;
- г) дополнительный отпуск без сохранения заработной платы;
- д) профилактическое питание;
- б) бесплатный медосмотр.

Вариант 16. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

1. Работающие беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению:

- а) отстраняются от работы;
- б) направляются на диспансеризацию;
- в) переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе .

2. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать в день:

- а) 8 часов;
- б) 4 часов;
- в) 6 часов.

3. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах:

- а) в районах Крайнего Севера;
- б) в сельской местности;
- в) на подземных работах.

4. Условие о сезонном характере работы должно быть указано:

- а) в устном соглашении;
- б) в коллективном договоре;
- в) трудовом договоре.

5. Продолжительность вахты не должна превышать:

- а) 1 месяца;
- б) 4 месяцев;
- в) 3 месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

6. Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается:

- а) работодателем;
- б) коллективным договором;
- в) самим работником.

7. По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, может заключаться:

- а) на 1 месяц;
- б) на определенный срок;
- в) на срок, не более 2-х лет;

8. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более:

- а) 26 часов в неделю;
- б) 40 часов в неделю;
- в) 36 часов в неделю;

9. Работники, занятые на подземных работах, обязаны проходить медицинские осмотры:

- а) еженедельно;

- б) в начале рабочего дня (смены);
- в) в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены);

10. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается:

- а) 40 часовая рабочая неделя;
- б) 36-часовая рабочая неделя;
- в) 24 часовая рабочая неделя;

Вариант 17. Трудовые споры и порядок их разрешения.

1. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется:

а) Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и гражданским процессуальным законодательством;

б) Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями;

в) Трудовым кодексом Российской Федерации и порядком, о котором стороны договорились в трудовом договоре.

2. Комиссия по трудовым спорам состоит из:

а) равного числа представителей работников и работодателя;

б) членов трудового коллектива, представителей работодателя и органов местной власти;

в) Трудовой кодекс Российской Федерации эти вопросы не регулирует.

3. В комиссии по трудовым спорам должно быть:

а) не менее четырех членов;

б) не менее семи членов;

в) не оговорено в Трудовом кодексе Российской Федерации.

4. Комиссия по трудовым спорам является:

а) первой инстанцией для всех категорий индивидуальных трудовых споров;

б) первой инстанцией, если работник считает возможным в нее обратиться;

в) обязательной инстанцией, если указано в трудовом договоре.

5. Комиссия имеет право рассматривать индивидуальные трудовые споры:

а) об отказе в приеме на работу;

б) о незаконном увольнении с работы;

в) споры, возникающие в организациях и ее структурных подразделениях в соответствии с компетенцией КТС.

6. По спорящему субъекту трудовые споры делятся на:

а) индивидуальные и коллективные;

б) вытекающие из трудовых отношений и вытекающие из производных от трудовых отношений;

в) споры по применению норм трудового права и споры об установлении новых условий труда;

г) субъективные и объективные.

7. Индивидуальным трудовым спором признается спор между:

а) работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем

б) лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор и органом службы занятости, содействующим в поиске подходящей работы

в) работодателем и государственной инспекцией труда по вопросу соблюдения требований охраны труда

г) лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора

д) работниками и работодателем, по поводу заключения коллективного договора

8. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее:

а) половины от списочного состава членов комиссии;

б) двух третей от списочного состава членов комиссии;

в) трех членов комиссии;

г) половины членов, представляющих работников и не менее половины членов, представляющих работодателя.

9. Комиссия по трудовым спорам принимает по индивидуальному трудовому спору решение:

а) тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии;

б) открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии;

в) открытым голосованием квалифицированным (не менее двух третей от присутствующих членов комиссии) большинством голосов;

г) тайным голосованием квалифицированным (не менее двух третей от присутствующих членов комиссии) большинством голосов.

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

а) десяти дней со дня вручения ему копии решения комиссии;

б) трех месяцев со дня принятия решения;

в) двух недель со дня вручения ему копии решения комиссии;

г) месяца со дня вручения ему копии решения комиссии;

д) трех дней со дня принятия решения.

Вариант 18. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

1. Основным способом защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

а) надзор и контроль МОТ;

б) самозащита работниками трудовых прав;

в) защита трудовых прав работников через Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации.

2. Индивидуальный трудовой спор рассматривает:

а) совет директоров акционерного общества;

б) государственная инспекция труда;

в) комиссия по трудовым спорам, суд и мировой судья.

3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется:

а) Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и гражданским процессуальным законодательством;

б) Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями;

в) Трудовым кодексом Российской Федерации и порядком, о котором стороны договорились в трудовом договоре.

4. Комиссия по трудовым спорам состоит из:

а) равного числа представителей работников и работодателя;

б) членов трудового коллектива, представителей работодателя и органов местной власти;

- в) Трудовой кодекс Российской Федерации эти вопросы не регулирует.
5. В комиссии по трудовым спорам должно быть:
- а) не менее четырех членов;
 - б) не менее семи членов;
 - в) не оговорено в Трудовом кодексе Российской Федерации.
6. Государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляют:
- а) Счетная палата РФ;
 - б) Федеральное казначейство;
 - в) Министерство внутренних дел РФ;
 - г) Федеральная инспекция труда;
 - д) Министерство труда и социального развития РФ.
7. Главный государственный инспектор труда Российской Федерации назначается на должность и освобождается от должности:
- а) Государственной думой Федерального собрания Российской Федерации;
 - б) Советом Федерации Федерального собрания Российской Федерации;
 - в) Правительством Российской Федерации;
 - г) Президентом Российской Федерации;
 - д) по итогам референдума Российской Федерации.
8. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:
- а) только соответствующему руководителю по подчиненности и (или) главному государственному инспектору труда Российской Федерации;
 - б) только главному государственному инспектору труда Российской Федерации;
 - в) только в суде;
 - г) соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суде.
9. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы:
- а) только соответствующему руководителю по подчиненности;
 - б) в суде;
 - в) только первому государственному инспектору труда Российской Федерации;
 - г) соответствующему руководителю по подчиненности и (или) в судебном порядке;
 - д) соответствующему руководителю по подчиненности, первому государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суде.
10. Профсоюзные инспектора труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать:
- а) только государственные и муниципальные унитарные предприятия и учреждения;
 - б) только некоммерческие организации;
 - в) только организации с организационно-правовой формой - акционерные общества с числом работников не менее 100 человек;
 - г) только работодателей - индивидуальных предпринимателей;
 - д) любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение.

Вариант 19. Международно-правовое регулирование труда.

1. Формальным выражением международно-правового регулирования труда являются:

- а) ратифицированные конвенции;
- б) нормы (стандарты) труда;
- в) резолюции МОТ.

2. Международно-правовое регулирование труда рассматривается наукой трудового права как:

- а) перспективное направление;
- б) один из разделов российского трудового права;
- в) идеальная модель трудового права.

3. Ратифицированные РФ международные акты, содержащие нормы труда, согласно ч.4 ст.15 Конституции РФ имеют:

- а) статус локального нормативно-правового акта;
- б) объект внимательного изучения;
- в) имеют приоритет перед внутренним законодательством.

4. Конвенция МОТ приобретает юридическую силу для государства - члена МОТ с момента:

- а) принятия ее Генеральной конференцией МОТ;
- б) вступления конвенции в силу;
- в) ратификации конвенции высшим органом власти.

5. Иностранец по законодательству РФ не имеет право быть ... :

- а) государственным гражданским служащим;
- б) пилотом воздушного судна гражданской авиации РФ;
- в) руководителем образовательного учреждения.

6. Во Всеобщей декларации прав человека, принятой в 1948 г. Генеральной ассамблеей ООН, предусмотрены:

- а) права на выбор профессии;
- б) права инвалидов на труд;
- в) основные трудовые права человека.

7. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах был принят:

- а) в 1948 году;
- б) в 1966 году;
- в) в 1945 году;

8. Конвенция МОТ приняла акт о запрете принудительного труда:

- а) в 1957 году;
- б) в 1936 году;
- в) в 1966 году;

9. Высшим органом МОТ является:

- а) Генеральная ассамблея;
- б) съезд участников;
- в) Международная конференция труда;

10. В структуре МОТ действует:

- а) международный суд;
- б) международный трудовой суд;
- в) международное бюро труда.

7.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Предмет трудового права.
2. Метод российского трудового права.
3. Правоотношения в сфере трудового права.
4. Источники трудового права.
5. Система российского трудового права.
6. Субъекты трудового правоотношения.
7. Субъекты правоотношений, тесно связанных с трудовыми.
8. Социальное партнерство в сфере труда.
9. Коллективные договоры и соглашения: понятия, содержание, порядок заключения.
10. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.
11. Трудовой договор, его понятие и виды.
12. Содержание трудового договора.
13. Заключение трудового договора.
14. Порядок заключения трудового договора.
15. Вступление трудового договора в силу.
16. Гарантии при заключении трудового договора.
17. Существенные условия трудового договора и порядок их изменения.
18. Перевод на другую постоянную работу, перемещения.
19. Отстранение от работы.
20. Испытание при приеме на работу.
21. Срочные трудовые договоры, порядок их заключения.
22. Общие основания прекращения трудового договора.
23. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.
24. Расторжение трудового договора по собственному желанию работника.
25. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
26. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
27. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.
28. Правовое регулирование рабочего времени.
29. Понятие рабочего времени и его виды.
30. Продолжительность ежедневной работы (смены).
31. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и ее разновидности.
32. Режим рабочего времени и его разновидности.
33. Ненормированный рабочий день.
34. Правовое регулирование времени отдыха.
35. Понятие и виды времени отдыха.
36. Ежегодные оплачиваемые отпуска, порядок их исчисления и предоставления.
37. Стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск и порядок его исчисления.
38. Случаи продления и перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска.
39. Отпуска без сохранения заработной платы, основания и порядок их предоставления.

40. Правовое регулирование оплаты и нормирования труда.
41. Тарифная и иные системы оплаты труда.
42. Порядок установления заработной платы.
43. Основные государственные гарантии по оплате труда и нормированию труда работников.
44. Ограничение размера удержаний из заработной платы.
45. Порядок исчисления средней заработной платы.
46. Сроки расчета при увольнении.
47. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты работнику заработной платы.
48. Трудовой распорядок.
49. Дисциплина труда.
50. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения.
51. Снятие дисциплинарных взысканий.
52. Материальная ответственность сторон трудового договора.
53. Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды.
54. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, и ее пределы.
55. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
56. Основания и случаи полной материальной ответственности работника.
57. Порядок заключения договоров о полной материальной ответственности работников.
58. Порядок установления размера причиненного работодателю ущерба.
59. Порядок взыскания с виновного работника причиненного ущерба.
60. Охрана труда. Основные термины и понятия в области охраны труда.
61. Обеспечение прав работников на охрану труда.
62. Обязанности работника в области охраны труда.
63. Организация охраны труда.
64. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.
65. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве.
66. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.
67. Основные способы защиты трудовых прав и законных интересов работников.
68. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.
69. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.
70. Основные полномочия органов федеральной инспекции труда.
71. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
72. Порядок принятия решения работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.
73. Формы самозащиты работниками трудовых прав.
74. Рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров.
75. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и их компетенция.
76. Образование и компетенция комиссий по трудовым спорам (КТС).
77. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС.
78. Исполнение решений КТС и их обжалование.
79. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах.
80. Исполнение решений о восстановлении на работе.
81. Понятие коллективного трудового спора и иные понятия в области возникновения и рассмотрения этих споров.

82. Право на забастовку и порядок ее объявления.
83. Понятие незаконных забастовок.
84. Ответственность работников за незаконные забастовки.
85. Понятие трудовой правосубъектности.
86. Правосубъектность работника.
87. Правосубъектность работодателя.
88. Международно-правовое регулирование трудовых отношений.

Критерии оценивания знаний студентов на экзамене:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если студент демонстрирует полное, исчерпывающее знание в границах учебной программы; самостоятельно воспроизводит и понимает содержание; владеет необходимым объемом понятий, свободно осмысляет употребление терминов;

– оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент показывает полное знание, упуская ряд сложных или существенных фактов, однако при напоминании и наводящем вопросе преподавателя легко их излагает;

– оценка «удовлетворительно» выставляется студенту при неполном знании основного и существенного, испытывает затруднения при дополнительных или наводящих вопросах;

– оценка «неудовлетворительно» при отсутствии системы знаний, путаницы, неспособности к припоминанию при наводящих вопросах и подсказках преподавателя.

Процедура оценки (дифференцированной):

В соответствии с учебным планом промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Выставление оценки осуществляется преподавателем по результатам ответа студента на вопросы, а также дополнительные (уточняющие) вопросы, задаваемые при необходимости.

- уровень «отлично» соответствует прохождению студентом всех форм текущего контроля и оценкой не ниже «хорошо» («отлично» составляет более 50 % текущих оценок»),

- уровень «хорошо» соответствует прохождению студентом всех форм текущего контроля и оценкой не ниже «удовлетворительно» («хорошо» составляет более 50 % текущих оценок»),

- уровень «удовлетворительно» соответствует прохождению студентом всех форм текущего контроля и оценкой не ниже «удовлетворительно» («удовлетворительно» составляет более 50 % текущих оценок»),

- уровень «неудовлетворительно» соответствует отсутствию у студента всех форм текущего контроля и оценкой не ниже «удовлетворительно» («удовлетворительно» составляет менее 50 % текущих оценок»).

Контрольное тестирование

Вариант 1

1. Какие права в области труда закрепляет Конституция РФ:

- 1) право на образование;
- 2) право на защиту от безработицы,
- 3) право на судебную защиту трудовых прав;
- 4) свобода труда.

2. Трудовое право регулирует:

- 1) порядок заключения договоров страхования, отношения наследования;
- 2) деятельность правоохранительных органов по расследованию преступлений

3) степень ответственности прав граждан, нарушивших правила поведения в общественных местах;

4) продолжительность рабочего времени и времени отдыха, порядок защиты прав работником.

3. К виду поощрений работников добросовестно исполняющих трудовые обязанности относится:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача турпутевки;
- 3) выдача кредита;
- 4) заметка о добросовестном работнике в стенгазете.

4. К обязательным условиям трудового договора не относится:

- 1) наименование должности, специальности, профессии;
- 2) права и обязанности профсоюзной организации;
- 3) права и обязанности работодателя;
- 4) права и обязанности работника.

5. За какое время работник должен предупредить работодателя при увольнении

- 1) за 2 дня;
- 2) за неделю;
- 3) за 15 дней;
- 4) за месяц.

6. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор:

- 1) при ликвидации предприятия;
- 2) в связи со смертью работника;
- 3) при однократном грубом нарушении работником трудовых обязанностей
- 4) нет правильного ответа

7. Кого нельзя привлекать к работе в ночное время?

- 1) беременных женщин;
- 2) инвалидов;
- 3) несовершеннолетних;
- 4) все вышеперечисленное.

8. Что относится к обязанностям работника:

- 1) добросовестный труд;
- 2) соблюдение дисциплины труда;
- 3) заключать трудовой договор;
- 4) повышение квалификации.

9. Каковы обязанности работодателя?

- 1) принятие локальных нормативных актов;
- 2) заключение трудового договора;
- 3) создание безопасных условий труда;
- 4) оплата труда.

10. Какие взыскания являются дисциплинарными в трудовом праве:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) штраф.

11. В течение какого срока можно привлекать к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины?

- 1) не позднее двух недель;
- 2) не позднее 1 месяца;
- 3) не позднее 2 лет;

- 4) не позднее одного года.
12. Основные принципы трудового права нашли свое закрепление в...
- 1) Трудовом кодексе РФ;
 - 2) Федеральном законе «Об образовании»;
 - 3) Гражданском кодексе Российской Федерации;
 - 4) Уголовном кодексе Российской Федерации.
13. Привлечение к сверхурочным работам производится...
- 1) с письменного согласия работника;
 - 2) с устного согласия работника;
 - 3) по приказу работодателя;
 - 4) по желанию работника.
14. К какому виду ответственности привлекается работник за нарушение дисциплины труда:
- 1) к административной;
 - 2) к дисциплинарной;
 - 3) к трудовой;
 - 4) к материальной.
15. Какие органы могут рассматривать трудовые споры?
- 1) комиссии по трудовым спорам;
 - 2) органы прокуратуры;
 - 3) суды;
 - 4) приставы.
16. На основании какого документа в соответствии с Трудовым кодексом РФ по общему правилу возникают трудовые отношения?
- 1) приказа о приеме на работу;
 - 2) заявления работника;
 - 3) трудового договора;
 - 4) коллективного договора.
17. Письменный трудовой договор не может считаться заключенным без указания:
- 1) испытательного срока;
 - 2) место работы;
 - 3) наименование должности;
 - 4) нет верного ответа.
18. В отношении работников до 18 лет трудовым законодательством не запрещена:
- 1) тяжелых и вредных условиях;
 - 2) сверхурочная работа;
 - 3) ночная работа;
 - 4) совмещение работы с учебой.
19. Какие из перечисленных прав, установленных Трудовым кодексом, принадлежат работнику,
- 1) право на рабочее место;
 - 2) право на своевременную выплату заработной платы;
 - 3) право поощрять за добросовестный труд;
 - 4) право требовать бережного отношения к имуществу.
20. Какие из перечисленных прав, установленных Трудовым кодексом, принадлежат работодателю:
- 1) право заключать, изменять и расторгать трудовой договор;
 - 2) право принимать локальные нормативные акты;
 - 3) право на достоверную информацию об условиях труда;

- 4) право привлекать к дисциплинарной ответственности.
21. Малолетний ребенок вправе приступить к трудовым отношениям:
- 1) в ночном клубе;
 - 2) в торговой организации;
 - 3) в театре на должность артиста;
 - 4) воспитателем в детский сад.
22. Трудовой договор аннулируется, если работник не приступил к работе в течение:
- 1) 3 дней;
 - 2) 5 дней;
 - 3) 7 дней;
 - 4) 10 дней.
23. Сторонами трудового договора являются:
- 1) работник, работодатель, профсоюз;
 - 2) работник, работодатель, общественное объединение;
 - 3) работник, работодатель;
 - 4) работник, работодатель, государство.
24. Испытательный срок устанавливается на:
- 1) 1 месяц;
 - 2) 3 месяца;
 - 3) 6 месяцев;
 - 4) 8 месяцев.
25. Прогул – это:
- 1) Отсутствие на рабочем месте в течении 3 часов;
 - 2) отсутствие на рабочем месте в течении 4 часов;
 - 3) отсутствие на рабочем месте в течении 4 часов подряд;
 - 4) отсутствие на рабочем месте при наличии листка нетрудоспособности.
26. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в...:
- 1) течении недели;
 - 2) в течение месяца;
 - 3) в течение 3 месяцев;
 - 4) в течение полгода.
27. Трудовая книжка выдается уволившемуся работнику:
- 1) в день прекращения трудового договора;
 - 2) через 5 дней;
 - 3) через месяц;
 - 4) нет правильного ответа.
28. Трудовой договор может заключаться:
- 1) на неопределенный срок;
 - 2) на определенный срок не более 5 лет;
 - 3) верны 1 и 2;
 - 4) нет правильного ответа.
29. Трудовой договор заключается по общему правилу:
- 1) с 18 лет;
 - 2) с 14 лет;
 - 3) с 16 лет;
 - 4) с 21 года.
30. При заключении трудового договора согласно ТК РФ предъявляются:
- 1) характеристика;
 - 2) паспорт;

- 3) прописка;
- 4) резюме

Вариант 2

1. К основному принципу правового регулирования трудовых отношений относятся:

- 1) свобода труда;
 - 2) дискриминация в сфере трудовых отношений;
 - 3) допущение принудительного труда;
 - 4) возможность бесплатного труда.
2. Трудовой договор заключается по общему правилу:

- 1) с 15 лет;
- 2) с 18 лет;
- 3) с 16 лет;
- 4) 20 лет.

3. К видам поощрений работников добросовестно исполняющих трудовые обязанности не относятся:

- 1) объявление благодарности;
- 2) награждение ценным подарком;
- 3) выдача денежной премии;
- 4) заметка о добросовестном работнике в стенгазете.

4. Какая мера юридической ответственности характерна для трудового права:

- 1) штраф;
- 2) взыскание;
- 3) дисциплинарная ответственность;
- 4) административная ответственность.

5. Дисциплинарная ответственность – это:

1) вид юридической ответственности, заключающийся в обязанности работника возместить ущерб, причиненный предприятию;

2) вид юридической ответственности, заключающийся в наложении дисциплинарного взыскания администрацией предприятия на работника, нарушившего трудовую дисциплину;

3) вид юридической ответственности граждан, должностных и юридических лиц за совершение ими административного правонарушения;

4) вид юридической ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение лицом, предусмотренных гражданским правом, обязанностей.

6. К дисциплинарной ответственности работник привлекается:

- 1) за нарушение трудовой дисциплины;
- 2) за несоблюдение условий трудового договора;
- 3) за порчу имущества работодателя;
- 4) за несоответствующий внешний вид.

7. Основным нормативным актом, где содержатся все положения о трудовых отношениях, является:

- 1) Конституция РФ;
- 2) Постановление Правительства РФ;
- 3) Трудовой договор;
- 4) Трудовой кодекс РФ.

8. Выделите дополнительное условие трудового договора:

1) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации;

- 2) условие о материальной ответственности;
 - 3) дата окончания работы;
 - 4) права и обязанности работника.
9. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем:
- 1) по собственному желанию;
 - 2) смерть работника;
 - 3) сокращение численности работников;
 - 4) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.
10. Трудовое право регулирует:
- 1) личные и имущественные отношения граждан;
 - 2) отношения, по поводу административных проступков;
 - 3) отношения по поводу гражданства;
 - 4) отношения труда и распределения.
11. Какие из перечисленных прав, установленных Трудовым кодексом, принадлежат работнику
- 1) право на отдых;
 - 2) право на своевременную выплату заработной платы;
 - 3) право участвовать в управлении предприятием;
 - 4) право требовать бережного отношения к имуществу.
12. Какие из перечисленных прав, установленных Трудовым кодексом, принадлежат работодателю:
- 1) право заключать, изменять и расторгать трудовой договор;
 - 2) право принимать локальные нормативные акты;
 - 3) право на достоверную информацию об условиях труда;
 - 4) право привлекать дисциплинарной ответственности.
13. К обязательным условиям трудового договора относятся:
- 1) права и обязанности работника;
 - 2) испытательный срок;
 - 3) неразглашение тайны;
 - 4) оплата труда.
14. На основании какого документа в соответствии с Трудовым кодексом РФ по общему правилу возникают трудовые отношения?
- 1) приказа о приеме на работу;
 - 2) заявления работника;
 - 3) трудового договора;
 - 4) коллективного договора.
15. Кому устанавливается испытательный срок?
- 1) несовершеннолетним;
 - 2) молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения профессионального образования и впервые поступающим на работу по специальности;
 - 3) беременным женщинам;
 - 4) совершеннолетним работникам.
16. Выберите меры дисциплинарных взысканий, указанных в ТК РФ:
- 1) штраф;
 - 2) выговор;
 - 3) дисквалификация;
 - 4) замечание.
17. Прекращение трудового договора оформляется:
- 1) приказом;
 - 2) никак не оформляется;

- 3) указанием;
 - 4) нет неправильного ответа.
18. Срок испытания не может превышать:
- 1) 12 месяцев;
 - 2) 1 месяц;
 - 3) 3 месяца;
 - 4) 2 недели.
19. Основанием для изменения трудового договора являются:
- 1) увольнение по собственному желанию;
 - 2) истечение срока трудового договора;
 - 3) перевод на другую постоянную работу и перемещение;
 - 4) смерть работника.
20. К обязанностям работника относятся:
- 1) заключение трудового договора;
 - 2) добросовестно выполнять трудовые обязанности;
 - 3) вступление в профсоюз;
 - 4) беречь имущество работодателя;
21. К дисциплинарным взысканиям относятся:
- 1) выговор;
 - 2) увольнение;
 - 3) понижение в должности;
 - 4) лишение премии.
22. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более:
- 1) 3 лет;
 - 2) 5 лет;
 - 3) 2 лет;
 - 4) 7 лет.
23. Дата начала работы относится к условиям трудового договора:
- 1) к дополнительным;
 - 2) может быть дополнительным, может быть и обязательным;
 - 3) обязательным;
 - 4) нереальным.
24. Какое из перечисленных прав относится к правам работника и работодателя;
- 1) право на отдых;
 - 2) право заключать трудовой договор;
 - 3) право на оплату;
 - 4) право на безопасные условия труда.
25. Для работников в возрасте до 16 лет, продолжительность рабочего времени не может превышать:
- 1) 12 часов в неделю;
 - 2) 18 часов в неделю;
 - 3) 24 часов в неделю;
 - 4) 36 часов в неделю.
26. При заключении трудового договора согласно ТК РФ предъявляются:
- 1) трудовая книжка;
 - 2) документ, удостоверяющий личность;
 - 3) документ об образовании;
 - 4) все вышеперечисленное
27. КТС обязана рассмотреть заявление работника в течение:
- 1) недели;

- 2) 10 календарных дней;
- 3) 15 дней;
- 4) месяца

28. Однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей считается:

- 1) разглашение охраняемой законом тайны;
- 2) прогул;
- 3) опоздание на работу;
- 4) увольнение по собственному желанию

29. Основными способами защиты трудовых прав работников являются:

- 1) обращение в комиссии по трудовым спорам;
- 2) самозащита прав;
- 3) судебная защита;
- 4) все вышеперечисленное

30. Общим основанием прекращения трудового договора является:

- 1) истечение срока;
- 2) сокращение штатов;
- 3) ликвидация предприятия;
- 4) смена собственника имущества организации

Критерии оценивания знаний студентов на экзамене:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если студент демонстрирует полное, исчерпывающее знание в границах учебной программы; самостоятельно воспроизводит и понимает содержание; владеет необходимым объемом понятий, свободно осмысляет употребление терминов;

– оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент показывает полное знание, упуская ряд сложных или существенных фактов, однако при напоминании и наводящем вопросе преподавателя легко их излагает;

– оценка «удовлетворительно» выставляется студенту при неполном знании основного и существенного, испытывает затруднения при дополнительных или наводящих вопросах;

– оценка «неудовлетворительно» при отсутствии системы знаний, путаницы, неспособности к припоминанию при наводящих вопросах и подсказках преподавателя.

Процедура оценки:

В соответствии с учебным планом промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Выставление оценки осуществляется преподавателем по результатам ответа студента на вопросы, а также дополнительные (уточняющие) вопросы, задаваемые при необходимости.

- уровень «отлично» соответствует прохождению студентом всех форм текущего контроля и оценкой не ниже «хорошо» («отлично» составляет более 50 % текущих оценок»),

- уровень «хорошо» соответствует прохождению студентом всех форм текущего контроля и оценкой не ниже «удовлетворительно» («хорошо» составляет более 50 % текущих оценок»),

- уровень «удовлетворительно» соответствует прохождению студентом всех форм текущего контроля и оценкой не ниже «удовлетворительно» («удовлетворительно» составляет более 50 % текущих оценок»),

- уровень «неудовлетворительно» соответствует отсутствию у студента всех форм текущего контроля и оценкой не ниже «удовлетворительно» («удовлетворительно» составляет менее 50 % текущих оценок»).

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ: <http://lib.usue.ru/>

8.1. Основная учебная литература

1. Карпова, А.В. Трудовое право [Текст] : Учебное пособие / Саратовская государственная юридическая академия. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 316 с. <http://znanium.com/catalog/document?id=367989>
2. Гейхман, В. Л. Трудовое право [Текст] : Учебник Для СПО / под ред. Гейхмана В.Л. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 382 с. <https://urait.ru/bcode/450971>
3. Гейхман, В. Л. Трудовое право. Практикум [Текст] : Учебное пособие Для СПО / под ред. Гейхмана В.Л., Дмитриевой И.К. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 229 с. <https://urait.ru/bcode/450762>
4. Головина, С. Ю. Трудовое право [Текст] : Учебник Для СПО / Головина С. Ю., Кучина Ю. А. ; под общ. ред. Головиной С.Ю. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 313 с. <https://urait.ru/bcode/450711>
5. Головина, С. Ю. Трудовое право. Практикум [Текст] : Учебное пособие Для СПО / Головина С. Ю. ; под ред. Головиной С.Ю. - Москва : Юрайт, 2020. - 346 с. <https://urait.ru/bcode/450717>
6. Зарипова, З. Н. Трудовое право. Практикум [Текст] : Учебное пособие Для СПО / Зарипова З. Н., Клепоносова М. В., Шавин В. А. - Москва : Юрайт, 2020. - 197 с. <https://urait.ru/bcode/452887>
7. Курбанов, Р. А. Трудовое право [Текст] : Учебник Для СПО / под общ. ред. Курбанова Р.А. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 332 с. <https://urait.ru/bcode/450701>
8. Рыженков, А. Я. Трудовое право [Текст] : Учебное пособие Для СПО / Рыженков А. Я., Мелихов В. М., Шаронов С. А. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 220 с. <https://urait.ru/bcode/450912>
9. Чаннов, С. Е. Трудовое право [Текст] : Учебник Для СПО / Чаннов С. Е., Пресняков М. В. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 439 с. <https://urait.ru/bcode/456234>

8.2. Дополнительная учебная литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Комментарий к последним изменениям [Текст] : [учебное пособие для факультетов повышения квалификации и учебных заведений] / Ассоц. бухгалтеров, аудиторов и консультантов ; под ред. Г. Ю. Касьяновой. - Москва : АБАК, 2019. - 320 с. (2 экз.)
2. Пачурин, Г. В. Охрана труда. Методика проведения расследований несчастных случаев на производстве [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки 20.03.01 (бакалавриат) и 20.04.01 (магистратура) «Техносферная безопасность», 23.03.03 (бакалавриат) и 23.04.03 (магистратура) «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов», 13.03.03 (бакалавриат) и 13.04.03 (магистратура) «Энергетическое машиностроение» / Г. В. Пачурин, Н. И. Щенников, Т. И. Курагина; под общ. ред. Г. В. Пачурина ; Нижегород. гос. техн. ун-т. - 2-е изд., доп. - Москва : ФОРУМ: ИНФРА-М, 2019. - 143 с. <https://new.znanium.com/catalog/product/1013414>

3. Шувалова, И.А. Трудовые права работников [Электронный ресурс] : научно-практическое пособие / И. А. Шувалова. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 190 с. <https://new.znaniium.com/catalog/product/987737>
4. Дзгоева-Сулейманова, Ф. О. Трудовое право в вопросах и ответах [Текст] : учебное пособие / Ф. О. Дзгоева-Сулейманова. - Москва : Проспект, 2018. - 263 с. (1 экз.)
5. Снежко, О. А. Защита социальных прав граждан: теория и практика [Электронный ресурс] : монография / О. А. Снежко. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 274 с. <https://new.znaniium.com/catalog/product/915107>
6. Беликова, И. П. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие (краткий курс лекций) / И. П. Беликова ; Ставропол. гос. аграр. ун-т. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. - 64 с. <https://new.znaniium.com/catalog/product/51498>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Методические материалы

1. Набор электронных презентаций для использования в аудиторных занятиях
2. Задания для самостоятельной работы в электронном виде
3. Набор оценочных средств для контроля усвоения материала дисциплины.

9.2. Используемое оборудование

1. Компьютер.
2. Проектор.
3. Экран.

10. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах;
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.