

**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 № 1

Президент  Д.А. Карх



КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Трудовое право
Наименование специальности	40.02.03 Право и судебное администрирование
Форма обучения	Очная
Год набора	2021

Разработано
преподавателем

Н.В. Шевцовой

Екатеринбург
2021

1. Общая характеристика

Контрольно-оценочные средства являются неотъемлемой частью рабочей программы.

Данный фонд оценочных средств включает:

а) фонд текущей аттестации:

- комплект тестовых заданий;
- тематика рефератов (презентаций);

б) фонд промежуточной аттестации:

- вопросы к зачету/экзамену.

Текущая аттестация по дисциплине проводится преподавателем на основе оценивания фактических результатов обучения студентов.

Объектами оценивания выступают:

- ответы на семинарах, уроках;
- тестирование;
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

В рамках промежуточной аттестации оцениваются знания, практические умения и навыки, полученных в ходе изучения дисциплины, с учетом результатов выполнения практических заданий, тестирования и промежуточной аттестации.

2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе 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. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости студентов

3.1. 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.

3.2. 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 правоспособность— 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.

Критерии оценки (дифференцированной):

- оценка «удовлетворительно» выставляется если число верных ответов составляет 60-70% от общего числа ответов;

- оценка «хорошо» выставляется если число верных ответов составляет 70-85% от общего числа ответов;

- оценка «отлично» выставляется если число верных ответов составляет 85-100% от общего числа ответов.

4. Порядок проведения и оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

4.1. Вопросы для подготовки к дифференцированному зачету

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.

4.2. Критерии оценки (дифференцированной)

- оценка «отлично» выставляется студенту, глубоко и прочно усвоившему программный материал, исчерпывающе, грамотно и логически стройно его излагающему, в свете которого тесно увязывается теория с практикой;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, твердо знающему программный материал, грамотно и по существу излагающего его, который не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми приемами их решения.

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения последовательности в изложении программного материала.

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не усвоил значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

Процедура оценки (дифференцированной):

- 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»).