ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

**«ЛЕНИНГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**ИМЕНИ А.С. ПУШКИНА»**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической

работе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Н. Большаков

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

**Б1.В.04.ДВ.01.01 ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ОБЛАСТИ ПРИКЛАДНОЙ ИНФОРМАТИКИ**

Направление подготовки **09.03.03 Прикладная информатика**

Направленность (профиль) **Прикладная информатика в экономике**

(год начала подготовки – 2022)

Санкт-Петербург

2022

**1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Индекс компетенции | Содержание компетенции  (или ее части) | Индикаторы компетенций (код и содержание) |
| УК-1 | Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач | ИУК-1.1. Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, методики системного подхода для решения профессиональных задач.  ИУК-1.2. Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности.  ИУК-1.3. Владеет навыками научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами принятия решений. |
| УК-2 | Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений | ИУК-2.1. Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения.  ИУК-2.2. Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ.  УК-2.3. Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах. |
| ПК-4 | Способен составлять технико-экономическое обоснование проектных решений и техническое задание на разработку информационной системы | ИПК-4.1. Знает технико-экономическое обоснование проекта, бизнес-план, оценка затрат проекта и экономической эффективности ИС, требования к разработке технического задания.  ИПК-4.2. Умеет анализировать, производить расчет, оценивать экономическую  целесообразность осуществления проекта, производить сопоставительную  оценку затрат и результатов, устанавливать эффективность использования, срок  окупаемости вложений, оценить конкурентоспособность проекта.  ИПК-4.3. Владеет методиками расчета затрат на разработку и эксплуатацию проекта,  показателя экономического эффекта, подготовки технического задания на разработку информационной системы. |

**2. Место дисциплины в структуре ОП:**

Цель дисциплины: уяснение обучающимися содержания норм трудового права; овладение прочными знаниями по вышеуказанной дисциплине; повышение теоретического уровня по правовым дисциплинам; развитие общей правовой культуры, логики юридического мышления, усвоение общей юридической терминологии; освоение положений действующего российского трудового законодательства; формирование навыков применения норм трудового права.

Задачи дисциплины:

* изучение содержания норм трудового права;
* повышение теоретического уровня по правовым дисциплинам;
* развитие общей правовой культуры, логики юридического мышления, усвоение общей юридической терминологии;
* освоение положений действующего российского трудового законодательства;
* формирование навыков применения норм трудового права.

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, модуль Правовые основы прикладной информатики. Дисциплина направлена на изучение теоретических основ, принципов и особенностей развития мировой экономики, освоение важнейших механизмов ее функционирования и современных методов анализа, что способствует подготовке выпускников, способных принимать эффективные и ответственные решения в сфере прикладной информатики. Дисциплина ориентирована на лучшее теоретическое усвоение и практическое применение обучающимися основных положений и особенностей трудового права.

Освоение дисциплины и сформированные при этом компетенции необходимы в последующей деятельности.

**3. Объем дисциплины и виды учебной работы:**

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 академических часов *(1 зачетная единица соответствует 36 академическим часам).*

Очная форма обучения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид учебной работы | Трудоемкость в акад.час | |
|  |  | Практическая подготовка |
| **Контактная работа (аудиторные занятия) (всего):** | 40 | |
| в том числе: |  | |
| Лекции | 20 | - |
| Лабораторные работы / Практические занятия (в т.ч. зачет) | -/20 | -/- |
| **Самостоятельная работа (всего)** | 68 | |
| **Вид промежуточной аттестации (экзамен):** | - | |
| контактная работа | - | |
| самостоятельная работа по подготовке к экзамену | - | |
| **Общая трудоемкость дисциплины (в час. /з.е.)** | 108/3 | |

Заочная форма обучения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид учебной работы | Трудоемкость в акад.час | |
|  |  | Практическая подготовка |
| **Контактная работа (аудиторные занятия) (всего):** | 8 | |
| в том числе: |  | |
| Лекции | 4 | - |
| Лабораторные работы/ Практические занятия | -/4 | -/- |
| **Самостоятельная работа (всего)** | 60 | - |
| **Вид промежуточной аттестации (зачет):** | 4 | - |
| контактная работа | 0,25 | - |
| самостоятельная работа по подготовке к зачету | 3,75 | - |
| **Вид промежуточной аттестации (экзамен):** | - | |
| контактная работа | - | |
| самостоятельная работа по подготовке к экзамену | - | |
| **Общая трудоемкость дисциплины (в час. /з.е.)** | 108/3 | |

**4.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:**

При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей**).**

**4.1 Блоки (разделы) дисциплины.**

|  |  |
| --- | --- |
| № | Наименование блока (раздела) дисциплины |
| 1 | Трудовое право как отрасль права. |
| 2 | Субъекты трудового права и правоотношения в сфере труда. |
| 3 | Социальное партнерство в сфере труда. |
| 4 | Правовое регулирование занятости. |
| 5 | Трудовой договор. |
| 6 | Рабочее время и время отдыха. |
| 7 | Оплата труда, гарантии и компенсации работникам по трудовому праву. |
| 8 | Дисциплина труда. |
| 9 | Правовые основы охраны труда. |
| 10 | Материальная ответственность сторон трудового договора. |
| 11 | Особенности регулирования труда отельных категорий работников. |
| 12 | Защита трудовых прав и свобод. |
| 13 | Трудовые споры. |

**4.2. Примерная тематика курсовых работ (проектов):**

Курсовая работа по дисциплине не предусмотрена учебным планом.

**4.3. Перечень занятий, проводимых в активной и интерактивной формах, обеспечивающих развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств. Практическая подготовка\*.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование блока (раздела) дисциплины** | **Занятия, проводимые в активной и интерактивной формах** | | **Практическая подготовка\*** |
| **Форма проведения занятия** | **Наименование видов занятий** |
| 1. | Трудовое право как отрасль права. | лекционное занятие | лекция-дискуссия |  |
| 2. | Субъекты трудового права и правоотношения в сфере труда. | лекционное занятие | лекция-дискуссия |  |
| 3. | Социальное партнерство в сфере труда. | практическое занятие | дискуссия |  |
| 4. | Правовое регулирование занятости. | практическое занятие | разбор конкретных ситуаций |  |
| 5. | Трудовой договор. |  | решение ситуационных задач, работа в группах |  |
| 6. | Рабочее время и время отдыха. | практическое занятие | разбор конкретных ситуаций |  |
| 7. | Оплата труда, гарантии и компенсации работникам по трудовому праву. | лекционное занятие | лекция-дискуссия |  |
| 8. | Дисциплина труда. | практическое занятие | разбор конкретных ситуаций |  |
| 9. | Правовые основы охраны труда. | лекционное занятие | лекция-беседа |  |
| 10. | Материальная ответственность сторон трудового договора. | практическое занятие | решение ситуационных задач, работа в группах |  |
| 11. | Особенности регулирования труда отельных категорий работников. | практическое занятие | разбор конкретных ситуаций |  |
| 12. | Защита трудовых прав и свобод. | лекционное занятие | лекция-дискуссия |  |
| 13. | Трудовые споры. | практическое занятие | решение ситуационных задач, работа в группах |  |

**\***Практическая подготовка при реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) организуется путем проведения практических занятий, практикумов, лабораторных работ и иных аналогичных видов учебной деятельности, **предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.**

**5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине:**

**5.1. Темы конспектов:**

**Тема 1.** Трудовое право как отрасль права

**Тема 2.** Субъекты трудового права и правоотношения в сфере труда

**Тема 3**. Социальное партнерство в сфере труда

**Тема 4.** Правовое регулирование занятости

**Тема 5.** Трудовой договор

**Тема 6.** Рабочее время и время отдыха

**Тема 7.** Оплата труда, гарантии и компенсации работников по трудовому праву

**Тема 8.** Дисциплина труда

**Тема 9.** Правовые основы охраны труда

**Тема 10.** Материальная ответственность сторон трудового договора

**Тема 11.** Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

**Тема 12.** Защита трудовых прав и свобод

**Тема 13.** Трудовые споры

**5.2. Вопросы для подготовки к практическим занятиям:**

**Тема 1. Трудовое право как отрасль права.**

*Вопросы практического занятия:*

1. Предмет и особенности метода трудового права.
2. Система трудового права.
3. Понятие и классификация принципов трудового права.
4. Основные межотраслевые и отраслевые принципы правового регулирования труда.
5. Понятие, виды и система источников трудового права.
6. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.

**Тема 2. Субъекты трудового права и правоотношений в сфере труда**

*Вопросы для практического занятия:*

1. Понятие, классификация и свойства субъектов трудового права.
2. Работники и работодатель как основные субъекты трудового права.
3. Профессиональные союзы, их задачи, функции и основные права в сфере трудовых отношений.
4. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми.

**Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда**

*Вопросы для практического занятия:*

1. Понятие, принципы, система и органы социального партнерства в сфере труда.
2. Организационные формы социального партнерства.
3. Коллективные договоры и соглашения как основные правовые формы социального партнерства.

**Тема 4. Правовое регулирование занятости**

*Вопросы для практического занятия:*

1. Понятие занятости населения и основные направления государственной политики в сфере содействия занятости.
2. Правовой статус безработных граждан.
3. Правовая организация трудоустройства.

**Тема 5. Трудовой договор**

*Вопросы для практического занятия:*

1. Понятие, стороны и содержание трудового договора.
2. Порядок заключения трудового договора.
3. Изменение трудового договора: определение и виды.
4. Понятие, виды и условия перевода на другую работу.
5. Расторжение трудового договора по инициативе работника и по инициативе работодателя.
6. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, и в связи с нарушением правил приема на работу.
7. Понятие и содержание ученического договора.
8. Требования закона к обработке и передаче персональных данных работника.

**Тема 6. Рабочее время и время отдыха**

*Вопросы для практического занятия:*

1. Понятие рабочего времени и его виды.
2. Режимы рабочего времени и порядок их установления.
3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
4. Понятие, виды и нормативы времени отдыха.
5. Отпуска: виды и порядок предоставления.

**Тема 7. Оплата труда, гарантии и компенсации**

**работникам по трудовому праву**

*Вопросы для практического занятия:*

1. Понятие заработной платы и основные государственные гарантии по оплате труда работников.
2. Системы оплаты труда.
3. Понятие и система гарантийных и компенсационных выплат работникам по трудовому праву.
4. Основания предоставления гарантий и компенсаций работникам.

**Тема 8. Дисциплина труда**

*Вопросы к практическому занятию:*

1. Понятие, содержание дисциплины труда и методы ее обеспечения.
2. Поощрения за труд и порядок их применения.
3. Дисциплинарные взыскания по трудовому праву и порядок их наложения.

**Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового договора**

*Вопросы для практического занятия:*

1. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
2. Материальная ответственность работодателя перед работником.
3. Материальная ответственность работника.
4. Порядок определения размера и возмещения ущерба, причиненного работниками.

**Тема 11. Особенности регулирования труда отдельных категорий**

**работников**

*Вопросы для практического занятия:*

1. Понятие и содержание особого правового регулирования труда отдельных категорий работников.
2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних
3. Особенности регулирования труда временных работников, надомников, работников транспорта, педагогических и медицинских работников, лиц, работающих у работодателей - физических лиц и в религиозных организациях.
4. Правовое регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**Тема 12. Защита трудовых прав и свобод**

*Вопросы для практического занятия:*

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
2. Защита трудовых прав работников профсоюзами.
3. Самозащита работниками трудовых прав.

**Тема 13. Трудовые споры**

*Вопросы для практического занятия:*

1. Понятие трудовых споров, их классификация, причины и условия возникновения.
2. Индивидуальные трудовые споры.
3. Коллективные трудовые споры.
4. Право на забастовку и его реализация.

**5.3 Темы для рефератов:**

1. Трудовое право как отрасль российского права и его роль в социально-экономическом развитии Российской Федерации на современном этапе.
2. Место трудового права в системе права Российской Федерации.
3. Предмет трудового права.
4. Основные черты современного метода трудового права.
5. Система трудового права и система трудового законодательства.
6. Система принципов трудового права.
7. Основные источники трудового права.
8. Действие источников трудового права во времени, пространстве и по кругу лиц.
9. Регулирование отношений в сфере труда локальными нормативными актами.
10. Влияние судебной практики на применение нормативных актов трудового права России.
11. Понятие и классификация субъектов трудового права.
12. Работник как субъект трудового права.
13. Особенности правового статуса работников - иностранных граждан и лиц без гражданства.
14. Особенности правового положения работающего собственника. Правовой статус работодателя.
15. Профсоюз как субъект трудового права.
16. Основные права и гарантии деятельности профсоюзов.
17. Правовое положение трудового коллектива (коллектива работников) по трудовому праву.
18. Субъекты, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
19. Система и формы социального партнерства в сфере труда.
20. Коллективный договор: содержание и порядок заключения.
21. Соглашения: стороны, содержание и порядок заключения.
22. Коллективные переговоры: предмет, участники и порядок проведения.
23. Разрешение разногласий при коллективных переговорах.
24. Правовые средства обеспечения занятости.
25. Правовой статус безработного.
26. Правовые основы трудоустройства в Российской Федерации.
27. Правовое регулирование общественных работ.
28. Основные социальные гарантии при потере работы и безработице.
29. Трудовой договор: понятие, виды и правовое содержание.
30. Особенности правового регулирования срочных трудовых договоров.
31. Порядок заключения трудового договора и гарантии при приеме на работу.
32. Испытание при приеме на работу.
33. Перевод на другую работу: виды и правовое содержание.
34. Особенности правового регулирования труда при временных переводах на другую работу.
35. Правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работника.
36. Расторжение трудового договора по инициативе органов, не являющихся стороной трудового договора.
37. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по причинам производственного характера.
38. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя вследствие правонарушения, совершенного работником.
39. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с недостаточной трудоспособностью или квалификацией работника.
40. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
41. Порядок реализации права работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
42. Правовые основы защиты персональных данных работника.
43. Режим и учет рабочего времени по трудовому законодательству.
44. Время отдыха: понятие, виды и правовое содержание.
45. Особенности правового регулирования отдельных видов времени отдыха.
46. Правовое регулирование отпусков.
47. Порядок предоставления отпусков работникам.
48. Государственные гарантии по оплате труда работников.
49. Современные проблемы правового регулирования установления заработной платы.
50. Тарифные системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
51. Оплата труда в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.
52. Правовое регулирование нормирования труда.
53. Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву: понятие и классификация.
54. Охрана труда как институт трудового права.
55. Требования охраны труда.
56. Обязанности работодателя и работника в области охраны труда.
57. Организация охраны труда на предприятии.
58. Правовые основы обеспечения права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
59. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
60. Особая охрана труда женщин и несовершеннолетних по трудовому законодательству.
61. Материальная ответственность по трудовому праву: понятие, виды и условия наступления.
62. Материальная ответственность работодателя перед работником.
63. Условия наступления и пределы материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю.
64. Полная материальная ответственность работника.
65. Порядок возмещения имущественного ущерба, причиненного работником.
66. Материальная ответственность военнослужащих и её отличие от материальной ответственности по трудовому праву.
67. Особенности регулирования труда беременных женщин.
68. Регулирование труда руководителей организаций.
69. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц и в религиозных организациях.
70. Правовое регулирование надомного труда.
71. Правовые основы труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
72. Особенности регулирования труда педагогических и медицинских работников и работников транспорта.
73. Особенности регулирования труда работников транспорта.
74. Трудовые договоры с временными и сезонными работниками: содержание и особенности правового регулирования.
75. Трудовые договоры с работниками, направляемыми на работу в представительства Российской Федерации за границей.
76. Правовое положение федеральной инспекции труда.
77. Органы государственного надзора за безопасным ведением работ в промышленности и энергетике, их права и обязанности.
78. Профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства.
79. Порядок принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.
80. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
81. Трудовые споры: понятие, причины возникновения и классификация.
82. Правовое регулирование рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
83. КТС: порядок формирования и рассмотрения в них трудовых споров.
84. Рассмотрение трудовых споров в суде.
85. Понятие, стороны и классификация коллективных трудовых споров.
86. Порядок осуществления примирительных процедур по разрешению коллективных трудовых споров.
87. Право на забастовку и правовой механизм его реализации.

**6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости**

**6.1. Текущий контроль**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | № и наименование блока (раздела) дисциплины | Форма текущего контроля |
| 1 | Темы 1-13 | Проверка конспектов, тест |
| 2 | Темы 1-13 | Проверка практических заданий, рефератов |

**6.2. Примеры оценочных средств для текущего контроля успеваемости**

***Темы конспектов.***

Представлены в п. 5.1.

***Вопросы для подготовки к практическим занятиям.***

Представлены в п. 5.2.

***Темы для рефератов.***

Представлены в п. 5.3.

***Примеры тестовых заданий:***

**К теме 1.**

**1.** Трудовые отношения основаны:

1. на договоре личного найма;
2. на трудовом договоре;
3. на договоре подряда.

**2.** Какое из перечисленных ниже общественных отношений входит в предмет трудового права:

1. отношения члена профсоюза с выборным профсоюзным органом;
2. отношения выборного профсоюзного органа с органами исполнительной власти;
3. отношения работника по участию в управлении организацией.

**3.** Какое из нижеперечисленных общественных отношений относятся к числу отношений, непосредственно связанных с трудовыми:

1. отношения работодателя и налоговых органов по уплате единого социального налога;
2. отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
3. отношения по обеспечению занятости населения.

**4.** Контрольно-надзорные отношения за соблюдением трудового законодательства:

1. выступают составной частью трудовых отношений;
2. являются одновременно и трудовыми и административными отношениями;
3. относятся к числу отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

**5.** Индивидуальный труд на дачном участке:

1. регулируется трудовым правом;
2. регулируется гражданским правом;
3. не регулируется какой-либо отраслью российского права.

**6.** Современному методу российского трудового права присущи:

1. только императивные способы правового регулирования;
2. только диспозитивные способы правового регулирования;
3. как императивные, так и диспозитивные способы правового регулирования.

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

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

**8.** Целями трудового права (законодательства) являются:

1. установление минимальных гарантий трудовых прав граждан и создание условий для всеобщей занятости населения;
2. согласование интересов работников и работодателей и обеспечение трудовых прав и свобод граждан;
3. установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

**9.** Система трудового права это:

1. совокупность трудоправовых норм;
2. совокупность нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
3. совокупность локальных правовых актов.

**10.** Какой из перечисленных институтов не входит в систему трудового права:

1. институт договора поручительства;
2. институт ученического договора;
3. институт трудового договора.

**11.** Принципы трудового права:

1. выражают сущность норм трудового права, главные направления его развития и закрепляемый государством определенный уровень гарантий применительно к правам и обязанностям сторон трудовых правоотношений;
2. содержат понятие предмета и метода трудового права, а также совокупность субъективных прав и обязанностей сторон трудовых правоотношений;
3. предназначены для облегчения понимания структуры трудового законодательства при изучении трудового права и проведении научных исследований в данной области.

**12.** Определение принципов трудового права:

1. приведено в Трудовом кодексе РФ;
2. заимствовано из Гражданского кодекса РФ с учетом специфики трудовых отношений;
3. является доктринальным и сформулировано правовой наукой.

**13.** Межотраслевые правовые принципы, связанные с трудом, закреплены:

1. в ст. 37 и некоторых других статьях Конституции РФ;
2. в Конституции РФ и Гражданском кодексе РФ;
3. в федеральных законах «О минимальном размере оплаты труда» и «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

**14.** Отраслевые принципы трудового права содержатся:

1. исключительно в Конституции РФ;
2. только в Трудовом кодексе РФ;
3. в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, иных федеральных законах и нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти, содержащих нормы трудового права.

**15.** Содержание принципа свободы труда проявляется:

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

**16.** Принцип обеспечения прав работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах ТК РФ относит к:

1. отраслевым принципам трудового права;
2. принципам института социального партнерства;
3. принципам института защиты трудовых прав работников.

**17.** В качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ признают:

1. запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда;
2. запрещение применения труда несовершеннолетних граждан;
3. запрещение применения ночного труда и работы в выходные дни.

**18.** Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат Трудовому кодексу РФ, то они:

1. применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ;
2. не применяются;
3. применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ.

**19.** Порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров, а также порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров регулируются:

1. федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
2. федеральными законами и законами субъектов РФ;
3. федеральными законами и издаваемыми на их основе локальными нормативными актами.

**20.** Органы государственной власти субъектов РФ по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

1. вправе принимать законы и иные нормативные правовые акты;
2. вправе принимать законы и иные нормативные правовые акты, если на это содержится указание к ТК РФ;
3. вправе принимать законы и иные нормативные правовые акты с разрешения соответствующих федеральных органов законодательной и исполнительной власти.

**21.** В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта РФ по вопросу, ранее урегулированному нормативным актом субъекта Федерации, закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ:

1. немедленно признается утратившим силу;
2. приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации;
3. действует до признания его недействительным и не подлежащим применению решением соответствующего суда.

**22.** Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции имеют право принимать:

1. все без исключения работодатели;
2. только работодатели – организации;
3. все работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

**23.** Работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников:

1. в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями при наличии такого представительного органа;
2. во всех случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
3. в случаях принятия любых нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые права и свободы работников.

**24.** Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии является:

1. нормативно-договорным актом;
2. локальным нормативным актом;
3. актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права.

**25.** Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем Трудовым кодексом РФ, то:

1. применяются правила международного договора;
2. правила международного договора применяются в части, не противоречащей Трудовому кодексу;
3. правила международного договора не применяются.

**26.** На государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права:

1. не распространяется;
2. распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Федерации о государственной гражданской службе и муниципальной службе;
3. распространяется в случаях, указанных в нормативных правовых актах Президента РФ и высших должностных лиц субъектов Федерации.

**27.** Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, на отношения, возникшие до введения его в действие:

1. распространяется лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом;
2. не распространяется;
3. распространяется в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

**28.** Нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и действовавшие на территории России до принятия Трудового кодекса РФ:

1. продолжают действовать постольку, поскольку они не противоречат Трудовому кодексу РФ;
2. продолжают действовать в полном объеме до официального признания их утратившими силу;
3. не действуют.

**К теме 2.**

**1.** Субъекты трудового права могут подразделяться на:

1. основные и вспомогательные;
2. частные и публичные;
3. централизованные и локальные.

**2.** Трудоправовой статус субъекта включает:

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

**3.** Работником – стороной трудового договора может быть:

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

**4.** Какое из приведенных ниже утверждений верно:

1. иностранцы и лица без гражданства имеют те же трудовые права и обязанности, как и российские граждане;
2. иностранцы и лица без гражданства в сфере труда обладают правами и обязанностями, установленными Федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»;
3. иностранцам и лицам без гражданства предоставляются такие же трудовые права, и они несут такие же трудовые обязанности, что и российские граждане, за изъятиями, установленными в законодательстве.

**5.** Ограничение трудовой правосубъектности физического лица вследствие дисквалификации предусмотрено:

1. Трудовым кодексом РФ;
2. Уголовным кодексом РФ;
3. Кодексом РФ об административных правонарушениях.

**6.** Основные права работника определены:

1. Трудовым кодексом РФ;
2. Указом Президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;
3. федеральными законами и локальными нормативными актами.

**7.** Какую ответственность, регулируемую нормами трудового права, могут нести работники за неисполнение (ненадлежащее исполнение) трудовых обязанностей:

1. дисциплинарную и имущественную;
2. материальную и административную;
3. дисциплинарную и материальную.

**8.** Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица:

1. достигшие возраста 21 года;
2. достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме;
3. достигшие 16-летнего возраста, а также лица, вступившие в брак ранее указанного возраста - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

**9.** При реорганизации юридического лица:

1. оно прекращает выступать в качестве субъекта трудового права;
2. его трудовые обязанности и права переходят к другому юридическому лицу в порядке правопреемства;
3. его трудовые обязанности и права переходят к территориальному органу Федеральной службы по труду и занятости.

**10.** К какой категории вспомогательных коллективных субъектов трудового права относятся коллективы работников:

1. организации;
2. общественные объединения;
3. социальные общности.

**11.** Целями создания и деятельности профсоюзов являются:

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

**12.** Первичная профсоюзная организация – это:

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

**13.** Права [профсоюзов](#sub_201) в отношениях с органами государственной власти и местного самоуправления, [работодателями](#sub_311) (их объединениями), другими общественными объединениями и гарантии их деятельности определяются:

1. Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, а также законами субъектов РФ;
2. Федеральным законом «Об общественных объединениях», другими федеральными законами и локальными нормативными актами;
3. Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами субъектов РФ, соглашениями и коллективными договорами.

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

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

**15.** Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений, органов государственной власти и местного самоуправления информацию:

1. по экономическим и социальным вопросам;
2. по юридическим вопросам;
3. по социально-трудовым вопросам.

**16.** В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры:

1. только по просьбе и уполномочию членов профсоюза;
2. по просьбе членов профсоюза, других работников и по собственной инициативе;
3. по просьбе любых работников и с разрешения вышестоящего профсоюзного органа.

**17.** За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с:

1. федеральными законами и законодательством субъектов РФ;
2. законодательством субъектов РФ и локальными нормативными актами;
3. локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями.

**18.** Основанием возникновения трудового правоотношения является:

1. заключение трудового договора;
2. заключение трудового договора или фактическое допущение к работе;
3. заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора.

**19.** Юридическим содержанием трудового правоотношения является:

1. определенное сочетание взаимосвязанных субъективных прав и обязанностей сторон трудового отношения;
2. фактическое поведение, действия сторон трудового отношения;
3. комплекс прав сторон трудового отношения и результатов их деятельности.

**20.** В качестве работодателя - стороны трудового правоотношения может выступать:

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

**21.** Трудовые отношения в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности определены:

1. локальным нормативным актом;
2. трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации
3. федеральным законом, указом Президента РФ или законом субъекта РФ.

**22.** Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, отличаются от собственно трудовых:

1. обстоятельствами, с которыми связывается изменения, возникновение или прекращение правоотношений (юридическими фактами);
2. содержанием правоотношений;
3. как обстоятельствами, с которыми связывается изменения, возникновение или прекращение правоотношений (юридическими фактами), так и содержанием правоотношений и его субъектами.

**23.** Правоотношения по трудоустройству:

1. предшествуют трудовым правоотношениям;
2. сопутствуют трудовым правоотношениям;
3. вытекают из трудовых правоотношений.

**24.** Основной правовой акт, принимаемый субъектами организационно-управленческих правоотношений, - это:

1. соглашение о разделе имущества организации, индивидуального предпринимателя;
2. приказ о назначении председателя комиссии по трудовым спорам;
3. правила внутреннего трудового распорядка;

**25.** Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, следует признать:

1. предшествующими трудовым правоотношениям;
2. сопутствующими трудовым правоотношениям;
3. вытекающими из трудовых правоотношений.

**К теме 3.**

**1.** Социальное партнерство в сфере труда это:

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

**2.** Сторонами социального партнерства являются:

1. работники и работодатели в лице уполномоченных представителей;
2. работодатели и профессиональные союзы;
3. работники и уполномоченные государственные органы.

**3.** Органы государственной власти и органы местного самоуправления:

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

**4.** Основные принципы социального партнерства закреплены:

1. Конституцией РФ;
2. Трудовым кодексом РФ;
3. Конституцией РФ и иными федеральными законами.

**5.** При наличии у данного работодателя первичной профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники:

1. обязаны избрать специально уполномоченного представителя;
2. могут поручить представление своих интересов органу федеральной инспекции труда;
3. могут поручить представление своих интересов имеющейся профсоюзной организации либо иному представителю.

**6.** Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений образуются:

1. на федеральном, региональном, территориальном, отраслевом (межотраслевом) уровнях;
2. на федеральном и региональном уровнях;
3. на федеральном, региональном, отраслевом и локальном уровнях.

**7.** Ведение коллективных переговоров осуществляют:

1. представители работников и работодателей;
2. работники и профсоюзные органы;
3. представители работодателей и профсоюзные органы.

**8.** Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяется:

1. федеральным законом;
2. локальным правовым актом;
3. представителями сторон, участвующих в переговорах.

**9.** При заключении коллективного договора его стороны:

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

**10.** В случае недостижения согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны:

1. подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий;
2. отложить заключение коллективного договора на два месяца и вновь начать коллективные переговоры;
3. продолжить коллективные переговоры ещё в течение месяца и затем заключить коллективный договор в обязательном порядке.

**11.** Стороны, заключившие коллективный договор, после окончания срока его действия:

1. вправе продлить действие договора на срок не более 1 года;
2. вправе продлить действие договора на срок не более 3 лет;
3. не вправе продлевать договор, а должны приступить к переговорам с целью заключения нового коллективного договора.

**12.** Виды соглашений:

1. генеральное, региональное, основное, дополнительное и иные;
2. генеральное, отраслевое (межотраслевое), специальное и иные;
3. генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные.

**13.** Содержание и структура соглашения определяются:

1. по договоренности между представителями сторон;
2. Трудовым кодексом РФ;
3. сторонами по согласованию с органом государственной власти (местного самоуправления) по труду и социальной защите.

**14.** Срок действия соглашения не может превышать:

1. одного года;
2. трех лет;
3. пяти лет.

**15.** При выявлении в процессе регистрации соответствующим органом по труду условий, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, указанный орган:

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

**К теме 4.**

**1.** Занятость – это:

1. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход);
2. любая деятельность граждан, не запрещенная законодательством РФ и приносящая им доход (заработок);
3. деятельность граждан, связанная с исполнением обязанностей по трудовому договору, не запрещенная законодательством РФ.

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

1. по очной и очно-заочной (вечерней) формах;
2. только в очной форме;
3. по любой форме.

**3.** Порядок регистрации безработных граждан определяется:

1. федеральным законом;
2. Федеральной службой по труду и занятости;
3. Правительством РФ.

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

1. органами службы занятости;
2. органами местного самоуправления;
3. законодательными органами власти субъектов РФ.

**5.** Квота для приема на работу устанавливается для:

1. лиц, освобожденных из мест лишения свободы;
2. инвалидов;
3. жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы.

**6.** Учреждения службы занятости оказывают услуги гражданам по поиску подходящей работы:

1. бесплатно с последующим возмещением понесенных расходов за счет работодателя;
2. по установленным расценкам, но не выше минимального размера оплаты труда;
3. бесплатно за счет средств бюджета.

**7.** Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии:

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

**8.** Общественные работы организуются:

1. органами местного самоуправления;
2. органами исполнительной власти субъектов РФ;
3. государственной службой занятости.

**9.** Если гражданином утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности):

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

**10.** При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы занятости:

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

**К теме 5.**

**1.** Сторонами трудового договора выступают:

1. гражданин и организация;
2. работник и наниматель;
3. работник и работодатель.

**2.** Условия трудового договора подразделяются ТК РФ на:

1. существенные и несущественные;
2. обязательные и дополнительные;
3. основные и необязательные.

**3.** Место и дата заключения трудового договора относятся к:

1. сведениям, включаемым в трудовой договор;
2. дополнительным условиям трудового договора;
3. производным условиям трудового договора.

**4.** На какой максимальный срок может быть заключен срочный трудовой договор:

1. один год;
2. три года;
3. пять лет.

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

1. в обязательном порядке;
2. по соглашению сторон договора;
3. только по инициативе работника.

**6.** Трудовой договор оформляется:

1. в письменной форме в двух экземплярах;
2. путем написания работником заявления о приеме на работу и визирования его работодателем;
3. в письменной форме в одном экземпляре с выдачей копии работнику.

**7.** Что имеет право сделать работодатель, если работник не приступил к работе в установленный срок:

1. расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ;
2. расторгнуть трудовой договор в судебном порядке;
3. аннулировать трудовой договор.

**8.** Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя:

1. в течение двух недель со дня увольнения с прежнего места работы
2. в течение одного месяца со дня увольнения работника с прежнего места работы.
3. в течение двух месяцев со дня выдачи приглашения работодателем.

**9.** Какой документ, по общему правилу, нельзя требовать при заключении трудового договора:

1. паспорт;
2. характеристику с предыдущего места работы (учебы);
3. трудовую книжку.

**10.** В трудовую книжку заносятся сведения:

1. о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе;
2. о работнике, выполняемой им работе, переводах, основаниях прекращения трудового договора награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины;
3. о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и увольнениях работника.

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

1. не позднее пяти рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
2. не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
3. не позднее трех календарных дней со дня фактического допущения к работе.

**12.** Какой из перечисленных ниже категорий работников не устанавливается испытание при приеме на работу:

1. лицам пенсионного возраста;
2. женщинам, имеющим детей до трех лет;
3. лицам, не достигшим возраста 18-ти лет.

**13.** Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью:

1. не менее 1 месяца, для руководящих должностей – не более 3 месяцев;
2. 2 месяца, для руководящих должностей – не более 4 месяцев;
3. не более 3 месяцев, для руководящих должностей – не более 6 месяцев;

**14.** Изменение определенных сторонами условий трудового договора:

1. не допускается;
2. допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;
3. допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ.

**15.** Какой признак из перечисленных ниже не является обязательным признаком перевода работника на другую работу:

1. изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если оно было указано в трудовом договоре);
2. изменение трудовой функции работника;
3. направление на работу по той же должности, специальности, квалификации к другому работодателю.

**16.** Перемещение работника у того же работодателя на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора:

1. не требует согласия работника;
2. требует согласия работника;
3. требует согласия работника и выборного профсоюзного органа, если работник перемещается на срок более одного месяца.

**17.** Имеет ли право работодатель перевести работника из одного подразделения организации в другое, если оно расположено в другой местности:

1. перевод возможен без согласия работника;
2. перевод возможен только с согласия работника;
3. перевод невозможен.

**18.** На какой срок работодатель по соглашению сторон может перевести работника на другую работу для замещения отсутствующего работника:

1. на срок до одного года;
2. на один месяц в течение календарного года;
3. до выхода отсутствующего работника на работу.

**19.** В случае чрезвычайных обстоятельств (катастроф, производственных аварий и т.п.) для устранения их последствий работник может быть переведен на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя:

1. только с его письменного согласия на срок до трех месяцев;
2. без его согласия на срок до одного месяца;
3. без его согласия на срок до одного месяца, за исключением перевода на работу, требующую более низкой квалификации.

**20.** По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением:

1. изменения структурного подразделения, в котором трудится работник;
2. изменения определенных сторонами условий оплаты труда работника;
3. изменения трудовой функции работника.

**21.** За какое время работодатель обязан предупредить работников об изменении условий труда по причинам организационного или технологического характера:

1. за две недели;
2. за один месяц;
3. за два месяца.

**22.** С кем из работников работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор при смене собственника имущества организации:

1. с любыми работниками;
2. с работниками, проработавшими в данной организации менее одного года;
3. с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

**23.** Что должен сделать работодатель с работником, не прошедшим в установленном порядке обязательный медицинский осмотр:

1. уволить работника;
2. отстранить работника от работы;
3. доставить работника на медосмотр в принудительном порядке.

**24.** Труд работника, временно переведенного на другую работу в связи с чрезвычайными обстоятельствами и по производственной необходимости, должен оплачиваться:

1. по фактически выполненной работе;
2. по фактически выполненной работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;
3. по двойным расценкам выполняемой работы.

**25.** Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) относится:

1. к общим основаниям расторжения трудового договора;
2. к случаям расторжения трудового договора по инициативе работника;
3. к случаям расторжения трудового договора по инициативе работника.

**26.** За какой срок работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию:

1. за 10 дней:
2. за две недели;
3. за один месяц.

**27.** Если по истечении срока предупреждения работником об увольнении по собственному желанию трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении:

1. трудовой договор все равно прекращается, но работодатель обязан заключить с работником новый трудовой договор;
2. трудовой договор считается продленным на один год;
3. действие трудового договора продолжается.

**28.** Под прогулом в Трудовом кодексе РФ понимается:

1. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов в течение рабочего дня;
2. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
3. отсутствие в месте расположения работодателя в течение четырех часов в течение рабочего дня.

**29.** Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей при появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения:

1. только на своем рабочем месте;
2. на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя;
3. на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию.

**30.** Какая категория работников может быть уволена за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы:

1. руководители организаций, их заместители и главные бухгалтеры;
2. медицинские работники;
3. работники, выполняющие воспитательные функции.

**31.** В каком из перечисленных ниже случаев при увольнении работника требуется учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

**32.** Какие работники в первую очередь имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников:

1. работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
2. одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев;
3. работники в возрасте до 18 лет.

**33.** При призыве работника на военную службу или направлении его на альтернативную гражданскую службу трудовой договор с ним прекращается:

1. по инициативе работодателя;
2. по собственному желанию работника;
3. по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

**34.** Прекращение допуска работника к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска, относится к обстоятельствам прекращения трудового договора:

1. по инициативе работодателя;
2. не зависящим от воли сторон;
3. связанным с нарушением установленных федеральным законом правил заключения трудового договора.

**35.** В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись:

1. составляется соответствующий акт, прилагаемый к приказу (распоряжению);
2. копия приказа (распоряжения) направляется работнику по почте;
3. на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

**36.** Условия и порядок профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников в организации определяются:

1. коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
2. локальным нормативным актом;
3. уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

**37.** Право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, реализуется путем:

1. внесения дополнений в трудовой договор;
2. заключения дополнительного договора между работником и работодателем;
3. заключения специального договора гражданско-правового характера.

**38.** Ученический договор заключается:

1. на срок, необходимый для обучения профессии, специальности, квалификации;
2. на срок, необходимый для обучения профессии, но не более чем на один год;
3. на срок, определяемый соглашением сторон.

**39.** Ученичество организуется в форме:

1. индивидуального и бригадного обучения;
2. индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах;
3. индивидуального обучения и обучения в образовательных учреждениях профессионального образования.

**40.** Стипендия, выплачиваемая ученикам в период ученичества:

1. определяется ученическим договором, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
2. устанавливается локальным нормативным актом, но не может быть ниже стипендии, выплачиваемой лицам, обучающимся в учреждениях среднего профессионального образования;
3. определяется ученическим договором, но не может быть ниже средней заработной платы по аналогичной профессии (должности) в данной организации.

**41.** Ученический договор прекращается:

1. по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
2. по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором;
3. по основаниям, предусмотренным локальным нормативным актом в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

**42.** Персональными данными работника является информация:

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

**43.** Персональные данные работодатель может получать:

1. только у самого работника;
2. у самого работника и третьих лиц с письменного согласия работника;
3. у самого работника, а также у органов государственной власти и органов местного самоуправления без его согласия.

**44.** Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев:

1. когда это требуется для обеспечения безопасности работника и только с его согласия;
2. предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;
3. установленных коллективным договором, и только с согласия работника.

**45.** Работодатель:

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

**46.** Работодатель может запрашивать сведения о состоянии здоровья работника:

1. если сведения относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;
2. если это необходимо для решения вопроса о допуске работника к государственной тайне;
3. если эти сведения требуются для исполнения запроса компетентного государственного органа.

**47.** Работники в целях обеспечения защиты персональных данных имеют право:

1. на полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
2. на получение информации путем получения соответствующих выписок за дополнительную плату, которая не может быть более стоимости их изготовления;
3. на получение информации об их персональных данных на условиях, установленных локальным правовым актом.

**К теме 6.**

**1.** Нормальная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ не может превышать:

1. 41 час в неделю;
2. 40 часов в неделю;
3. 36 часов в неделю.

**2.** Какая продолжительность рабочего времени в неделю установлена для работников в возрасте до 16 лет:

1. 36 часов в неделю;
2. 30 часов в неделю;
3. 24 часа в неделю.

**3.** Кому из перечисленных ниже работников работодатель обязан по их требованию установить неполное рабочее время:

1. работникам, работающим во вредных условиях труда;
2. работникам, осуществляющим уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;
3. работникам пенсионного возраста.

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

1. 6 часов;
2. 7 часов;
3. 8 часов.

**5.** Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать

1. 4 часов;
2. 5 часов;
3. 7 часов.

**6.** Ночное время продолжается с:

1. с 23.00 до 06.00;
2. с 22.00 до 05.00;
3. с 22.00 до 06.00.

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

1. беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений;
2. беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; лица, осуществляющие уход за больными членами семьи по медицинским показаниям;
3. беременные женщины; работники в возрасте до 18 лет; лица, работающие во вредных условиях труда.

**8.** Для привлечения работника к сверхурочным работам для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, требуется:

1. письменное согласие работника;
2. письменное согласие работника и согласие органа федеральной инспекции труда;
3. положительное мнение выборного профсоюзного органа и письменное согласие работника.

**9.** Какая максимальная продолжительность сверхурочных работ в год установлена законом:

1. 100 часов;
2. 120 часов;
3. 180 часов.

**10.** Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается:

1. постановлением Правительства РФ;
2. коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом;
3. приказом (распоряжением) работодателя или соглашением.

**11.** При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется:

1. коллективным договором;
2. локальным правовым актом;
3. по соглашению сторон.

**12.** Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем:

1. за две недели до введения их в действие;
2. за один месяц до введения их в действие;
3. за два месяца до введения их в действие.

**13.** Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается:

1. трудовым договором;
2. коллективным договором;
3. правилами внутреннего трудового распорядка.

**14.** Вправе ли работник в обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) покидать территорию работодателя:

1. вправе самостоятельно;
2. не вправе;
3. вправе с разрешения работодателя (его представителя).

**15.** Включаются ли специальные перерывы для обогревания и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, в рабочее время:

1. включаются;
2. не включаются;
3. включаются, когда это предусмотрено коллективным договором.

**16.** Какова минимальная продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, установленная законом:

1. 40 часов;
2. 42 часа;
3. 48 часов.

**17.** При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней:

1. работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя;
2. выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;
3. работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску.

**18.** Для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества работник может быть привлечен к работе в выходной или нерабочий праздничный день:

1. без его согласия;
2. без его согласия, но с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
3. только с его письменного согласия;

**19.** Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника, установленная Трудовым кодексом РФ, составляет:

1. 32 календарных дня;
2. 28 календарных дней;
3. 24 рабочих дня.

**20.** Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются:

1. в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
2. в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения общероссийских объединений профсоюзов;
3. в порядке, определяемом Минздравсоцразвития России.

**21.** Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью:

1. не менее 12 календарных дней;
2. не менее 6 календарных дней;
3. не менее 3 календарных дней.

**22.** Какой период не включается в стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

1. время вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на прежней работе;
2. время болезни работника;
3. время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

**23.** Право на использование основного отпуска за первый год работы возникает по истечении:

1. 6 месяцев работы у данного работодателя;
2. 11 месяцев работы у данного работодателя;
3. 1 года работы у данного работодателя.

**24.** О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем:

1. за один месяц до его начала;
2. за две недели до его начала;
3. за три дня до его начала.

**25.** При разделении на части по соглашению между работником и работодателем ежегодного оплачиваемого отпуска хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее:

1. 7 календарных дней;
2. 14 календарных дней;
3. 15 календарных дней.

**26.** Отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти родственников предоставляются сроком:

1. до 3 календарных дней;
2. до 5 календарных дней;
3. до 7 календарных дней.

**К теме 7.**

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

1. тарифная ставка;
2. минимальная заработная плата;
3. базовый оклад.

**2.** Из причитающейся работнику заработной платы работодатель обязан выплатить не менее 80 %:

1. в денежной форме (в рублях), а в иностранных организациях, зарегистрированных на территории РФ – в рублях или валюте соответствующего государства;
2. в денежной форме (в рублях);
3. в рублях или ценных бумагах организации, если это предусмотрено коллективным договором.

**3.** Максимальный размер **з**аработной платы работника:

1. не ограничивается;
2. ежегодно устанавливается законом о федеральном бюджете;
3. может быть ограничен коллективным договором в зависимости от финансово-экономического положения работодателя.

**4.** Минимальный размер оплаты труда устанавливается:

1. постановлением Правительства РФ;
2. указом Президента РФ;
3. федеральным законом.

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

1. федеральными законами и постановлениями Правительства РФ;
2. коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;
3. рекомендациями Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

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

1. Правительством РФ;
2. Минздравсоцразвития России;
3. Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

**7.** Периодичность выплаты заработной платы составляет:

1. не реже одного раза в месяц;
2. один раз в неделю;
3. не реже чем каждые полмесяца.

**8.** Если заработная плата была излишне выплачена работнику вследствие счетной ошибки, то она:

1. не может быть с него взыскана ни при каких обстоятельствах;
2. может быть взыскана по заявлению работодателя на основании решения федеральной инспекции труда;
3. может быть взыскана работодателем в бесспорном порядке

**9.** Размер удержаний из заработной платы работника в любых случаях не может превышать:

1. 20 %;
2. 50 %;
3. 70 %.

**10.** Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется:

1. за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4;
2. за последние 6 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 6 и на 29,5;
3. за последние 3 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6;

**11.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право:

1. известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, но обязан при этом присутствовать на рабочем месте;
2. известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и отсутствовать в этот период на рабочем месте;
3. известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на срок до 15 дней и отсутствовать в этот период на рабочем месте.

**12.** Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников могут устанавливаться:

1. федеральным законом;
2. Правительством РФ;
3. Минздравсоцразвития России.

**13.** Оплата труда при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится:

1. не менее чем в двойном размере;
2. не менее чем в полуторном размере;
3. в размере, установленном коллективным договором

**14.** При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается:

1. по работе более высокой квалификации;
2. по расценкам выполняемой работы;
3. по средней заработной плате за предыдущий месяц.

**15.** Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере:

1. средней заработной платы работника;
2. не менее двух третей средней заработной платы работника;
3. не менее половины средней заработной платы работника

**16.** Виды норм труда:

1. нормы выработки, нормы времени, нормативы численности;
2. нормы производства, нормы времени, нормы обслуживания;
3. нормы выработки, нормы работы, нормы времени.

**17.** Локальный нормативный акт, предусматривающий введение, замену и пересмотр норм труда, принимается работодателем:

1. с предварительным письменным уведомлением представительного органа работников;
2. с учетом мнения представительного органа работников;
3. по согласованию с представительным органом работников.

**18.** Компенсации – это:

1. денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами;
2. денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам утраченного заработка;
3. денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам морального и иного вреда, причиненного им в связи с исполнением трудовых обязанностей.

**19.** Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, для всех работодателей определяются:

1. приказом Министерства финансов РФ;
2. постановлением Правительства РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
3. коллективным договором или локальным нормативным актом.

**20.** Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

1. расходы по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, и иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя;
2. расходы по проезду, по найму жилого помещения и расходы на питание в пути следования;
3. расходы по проезду, по найму жилого помещения и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства.

**21.** Компенсации работникам, привлеченным в случаях, предусмотренных законом, к исполнению государственных или общественных обязанностей выплачиваются:

1. работодателем;
2. государственным органом или общественным объединением, которые привлекли работника к исполнению таких обязанностей;
3. уполномоченными органами исполнительной власти.

**22.** Необходимым условием приобретения работником, совмещающим работу с обучением, права на гарантии и компенсации является получение образования:

1. только в государственном или муниципальном образовательном учреждении;
2. по профилю работы (должности) работника;
3. соответствующего уровня впервые.

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

1. три месяца;
2. четыре месяца;
3. шесть месяцев.

**24.** Выходное пособие работникам при расторжении трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу:

1. выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка;
2. выплачивается в размере среднего месячного заработка;
3. не выплачивается.

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

1. не ниже трех средних месячных заработков работника;
2. не ниже двух средних месячных заработков работника;
3. не ниже одного среднего месячного заработка работника.

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

1. половина среднего заработка;
2. две трети среднего заработка;
3. средний заработок.

**27.** Дни сдачи крови (ее компонентов) и предоставленные в связи с этим дин отдыха в случае ее возмездной сдачи:

1. должны быть оплачены в размере среднего заработка;
2. должны быть оплачены в размере двух третей среднего заработка;
3. не должны оплачиваться.

**28.** Размер компенсации за использование и износ инструмента, личного транспорта, оборудования, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, определяется:

1. соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме;
2. приложением к трудовому договору;
3. локальным нормативным актом.

**К теме 8.**

**1.** Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем:

1. с учетом мнения представительного органа работников;
2. по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;
3. единолично.

**2.** Уставы и положения о дисциплине для отдельных категорий работников устанавливаются:

1. Президентом РФ;
2. федеральными законами;
3. уполномоченными федеральными органами исполнительной власти в соответствии с федеральными законами

**3.** Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель:

1. обязан поощрить по просьбе представительного органа работников;
2. имеет право поощрить с учетом мнения представительного органа работников организации;
3. имеет право поощрить по собственному усмотрению.

**4.** Трудовым кодексом РФ определены следующие виды поощрений работников:

1. объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии;
2. объявление благодарности, снятие ранее наложенного взыскания, выдача премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой;
3. объявление благодарности, выдача премии, награждение почетной грамотой, знаком отличия, представление к званию лучшего по профессии.

**5.** Дисциплинарный проступок в трудовом праве – это:

1. неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
2. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
3. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей.

**6.** За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие взыскания:

1. лишение премии, выговор, увольнение;
2. замечание, выговор, строгий выговор, штраф, увольнение;
3. замечание, выговор, увольнение.

**7.** Дисциплинарное взыскание применятся, по общему правилу, не позднее:

1. двух недель со дня обнаружения проступка;
2. одного месяца со дня обнаружения проступка;
3. двух месяцев со дня обнаружения проступка.

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

1. на следующий день после его издания, если работник в этот день присутствует на работе;
2. в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе;
3. в недели со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

**9.** Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если он не будет подвергнут новому взысканию:

1. в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания;
2. в течение шести месяцев со дня применения дисциплинарного взыскания;
3. в течение трех месяцев со дня применения дисциплинарного взыскания.

**10.** По требованию представительного органа работников к дисциплинарной ответственности могут быть привлечены:

1. руководитель и главный бухгалтер организации;
2. руководитель организации и его заместители;
3. руководитель организации, руководители структурных подразделений, их заместители.

**К теме 9.**

**1.** Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме, это -

1. вредный производственный фактор;
2. опасный производственный фактор;
3. тяжелый производственный фактор.

**2.** Государственные нормативные требования охраны труда содержатся:

1. в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ и принятых на их основе локальных правовых актах;
2. в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ;
3. в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, нормативных актах органов местного самоуправления об охране труда.

**3.** Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается:

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

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

1. представительным органом работников (выборным органом первичной профсоюзной организации);
2. федеральной инспекцией труда;
3. работодателем.

**5.** Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) проходят:

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

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

1. не реже одного раза в год лет в порядке, устанавливаемом локальными нормативными актами;
2. не реже одного раза в три года в порядке, устанавливаемом Минздравсоцразвития России;
3. не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

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

1. аттестация рабочих мест по условиям труда;
2. сертификация рабочих мест по условиям труда;
3. экспертиза условий труда.

**8.** У каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек:

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

**9.** На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника:

1. за ним сохраняется место работы (должность);
2. за ним сохраняется место работы (должность) и выплачивается компенсация в размере 2/3 среднего заработка.
3. за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок;

**10.** Своевременная выдача, хранение, стирка, сушка, ремонт и замена средств индивидуальной защиты работников осуществляются:

1. за счет средств работодателя;
2. за счет средств работодателя и уполномоченного органа исполнительной власти;
3. за счет средств работника, а в случаях, установленных федеральными законами, - за счет средств работодателя.

**11.** Лечебно-профилактическое питание предоставляется работникам бесплатно по установленным нормам:

1. на работах с неблагоприятными условиями труда;
2. на работах с вредными условиями труда и на работах в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
3. на работах с особо вредными условиями труда.

**12.** Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, проходят обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном:

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

**13.** Состав комиссии по расследованию несчастных случаев утверждается:

1. приказом (распоряжением) работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ;
2. приказом федеральной инспекции труда;
3. совместным актом работодателя и представительного органа работников, если иное не предусмотрено ТК РФ.

**14.** Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая со смертельным исходом проводится комиссией:

1. в течение 10 дней;
2. в течение 15 дней;
3. в течение 25 дней.

**15.** Акт о несчастном случае на производстве оформляется:

1. по каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве;
2. по каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему потерю пострадавшим трудоспособности на срок не менее трех дней либо смерть пострадавшего;
3. по каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего.

**16.** Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев рассматриваются:

1. уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд;
2. апелляционными комиссиями, создаваемыми работодателями, решения которых могут быть обжалованы в суд;
3. профсоюзными инспекторами труда или судом.

**К теме 10.**

**1.** Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться:

1. локальными нормативными актами;
2. трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему;
3. дополнениями к трудовому договору или прилагаемыми к трудовому договору соглашениями гражданско-правового характера;

**2.** Заявление о возмещении ущерба, причиненного имуществу работника, работодатель обязан рассмотреть и принять соответствующее решение:

1. в трехдневный срок со дня его поступления;
2. в десятидневный срок со дня его поступления;
3. в двадцатидневный срок со дня его поступления;

**3.** При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере:

1. определяемом коллективным договором или трудовым договором, но не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки;
2. определяемом коллективным договором, соглашением, но не ниже 1/365 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки;
3. определяемом трудовым договором, но не ниже 1/183 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

**4.** Факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом:

1. пропорционально подлежащему возмещению имущественному ущербу;
2. в зависимости от срока непрерывной работы работника у данного работодателя;
3. независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

**5.** Работник обязан возместить работодателю причиненный ему:

1. ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества;
2. прямой действительный ущерб;
3. прямой действительный ущерб и упущенную выгоду.

**6.** Ограниченную материальную ответственность работник несет, если иное не предусмотрено ТК РФ и другими федеральными законами, в пределах:

1. среднего месячного заработка;
2. минимального размера оплаты труда;
3. годового заработка.

**7.** Несовершеннолетние работники могут быть привлечены к полной материальной ответственности:

1. на общих основаниях с остальными категориями работников;
2. только при умышленном причинении вреда;
3. при умышленном причинении вреда, а также причинения вреда в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения либо при совершении административного проступка или уголовного преступления.

**8.** В случае причинения ущерба работодателю не при исполнении трудовых обязанностей работник несет:

1. полную материальную ответственность;
2. ограниченную материальную ответственность;
3. повышенную материальную ответственность.

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

1. Президентом РФ;
2. Правительством РФ;
3. Минздравсоцразвития России.

**10.** При наличии коллективной (бригадной) материальной ответственности за причиненный ущерб работники несут:

1. солидарную ответственность;
2. долевую ответственность исходя из степени своей вины;
3. долевую ответственность в размере, установленном договором о коллективной (бригадной) материальной ответственности.

**11.** Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но:

1. не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества;
2. не ниже первоначальной стоимости имущества;
3. не ниже минимального размера оплаты труда.

**12.** Распоряжение о взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, может быть сделано работодателем:

1. не позднее одного месяца со дня окончательного установления размера причиненного работником ущерба;
2. не позднее одного месяца со дня причинения работником ущерба;
3. не позднее двух месяца со дня окончательного установления размера причиненного работником ущерба.

**13.** При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя:

1. в комиссию по трудовым спорам;
2. в суд;
3. в федеральную инспекцию труда.

**14.** Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если:

1. ущерб причинен умышленно;
2. ущерб причинен не при исполнении работником трудовых обязанностей;
3. ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

**К теме 11.**

**1.** Особенности регулирования труда – это:

1. нормы, ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам;
2. нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила;
3. нормы, предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные обязанности, льготы и преимущества.

**2.** До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит:

1. освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные рабочие дни за счет средств работодателя;
2. освобождению от работы с сохранением 2/3 среднего заработка за счет средств работодателя;
3. освобождению от работы с сохранением среднего заработка за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта РФ.

**3.** На период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет за работником:

1. сохраняется место работы (должность);
2. сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата;
3. место работы (должность) не сохраняется, но период отпуска засчитывается в общий трудовой стаж.

**4.** Дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) предоставляются работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания:

1. не реже чем через каждые два часа продолжительностью не менее 20 минут каждый;
2. не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый;
3. не реже чем через каждые четыре часа продолжительностью не менее 40 минут каждый.

**5.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами:

1. не допускается ни при каких обстоятельствах;
2. не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
3. не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, сокращения численности или штата работников, однократного грубого нарушения трудовых обязанностей.

**6.** Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, продолжительностью до 14 дней, могут устанавливаться:

1. коллективным договором;
2. локальным правовым актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников;
3. нормативным актом Минздравсоцразвития России.

**7.** Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, устанавливается:

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

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

1. 30 календарных дней;
2. 31 календарный день;
3. 36 календарных дней.

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

1. выборного профсоюзного органа и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
2. представительного органа работников и государственной инспекции труда;
3. государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

**10.** Расчет убытков, причиненных виновными действиями руководителя организации в случаях, предусмотренных федеральными законами, осуществляется в соответствии:

1. с нормами, предусмотренными трудовым законодательством;
2. с нормами, предусмотренными гражданским законодательством;
3. с нормами, предусмотренными административным законодательством.

**11.** Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме:

1. не позднее, чем за один месяц;
2. не позднее, чем за два месяца;
3. не позднее, чем за три месяца.

**12.** Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается:

1. не более, чем с двумя работодателями;
2. с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено трудовым договором по месту основной работы;
3. с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

**13.** Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству, по общему правилу, не должна превышать:

1. 4 часов в день;
2. 12 часов в неделю;
3. 48 часов в месяц.

**14.** Дополнительным основанием для прекращения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, с лицом, работающим по совместительству, является:

1. прием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной;
2. временная нетрудоспособность свыше 3 месяцев;
3. совершение аморального проступка при исполнении трудовых обязанностей.

**15.** Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета:

1. один рабочий день за месяц работы;
2. два рабочих дня за месяц работы;
3. три рабочих дня за месяц работы.

**16.** Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора:

1. за три календарных дня;
2. за пять календарных дней;
3. за семь календарных дней.

**17.** Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило:

1. четырех месяцев;
2. шести месяцев;
3. семи месяцев.

**18.** При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников выходное пособие:

1. не выплачивается;
2. выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка;
3. выплачивается в размере месячного среднего заработка.

**19.** Продолжительность вахты не должна превышать:

1. одного месяца, как исключение - трех месяцев;
2. двух месяцев, как исключение - четырех месяцев;
3. трех месяцев, как исключение - шести месяцев.

**20.** Дни нахождения в пути к месту работы, выполняемой вахтовым методом, и обратно:

1. включаются в рабочее время, если иное не установлено коллективным либо трудовым договором;
2. включаются в рабочее время в случаях, установленных нормативными актами РФ;
3. в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

**21.** Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан зарегистрировать трудовой договор с работником:

1. в соответствующем налоговом органе;
2. в органе исполнительной власти субъекта РФ по труду по месту своей регистрации;
3. в органе местного самоуправления по месту своего жительства (регистрации).

**22.** Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен:

1. по основаниям, предусмотренным трудовым договором;
2. по основаниям, предусмотренным законом субъекта РФ;
3. по основаниям, предусмотренным федеральным законом.

**23.** Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием:

1. иных лиц с заключением с ними дополнительных трудовых договоров;
2. членов его семьи, при этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают;
3. членов его семьи, при этом между членами семьи надомника и работодателем заключаются отдельные трудовые договоры.

**24.** Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется:

1. с применением районных коэффициентов;
2. с применением дополнительных тарифных коэффициентов и надбавок за непрерывный трудовой стаж;
3. с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

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

1. не свыше двух месяцев, как исключение – до 3 месяцев;
2. не свыше трех месяцев, как исключение – до 6 месяцев;
3. не свыше шести месяцев, как исключение – до одного года.

**26.** Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится только после:

1. обязательного собеседования с представителем федерального органа исполнительной власти в области транспорта;
2. обязательной сдачи зачета по требованиям охраны труда;
3. обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования).

**27.** Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением их движением, утверждается в порядке, установленном:

1. Президентом РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
2. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
3. федеральным органом исполнительной власти в области транспорта с учетом мнения общероссийских профсоюзов.

**28.** Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится:

1. один раз в три года;
2. один раз в пять лет;
3. один раз в десять лет.

**29.** Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более:

1. 30 часов в неделю;
2. 36 часов в неделю;
3. 39 часов в неделю.

**30.** С работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, заключается трудовой договор на срок:

1. до одного года с возможностью перезаключения на новый срок;
2. до трех лет с возможностью перезаключения на новый срок;
3. до пяти лет.

**31.** Список заболеваний, препятствующих работе за границей, утверждается в порядке, установленном:

1. Министерством иностранных дел РФ;
2. Президентом РФ;
3. Правительством РФ.

**32.** Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным:

1. трудовым договором;
2. внутренними установлениями религиозной организации;
3. Министерством юстиции РФ.

**33.** Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем, рассматриваются:

1. в территориальном органе Министерства юстиции РФ;
2. в суде;
3. в федеральной инспекции труда.

**34.** Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более:

1. 30 часов в неделю;
2. 36 часов в неделю;
3. 39 часов в неделю.

**35.** Лицам, мобилизованным для проведения и обеспечения аварийно-спасательных и других неотложных работ в условиях действия режима чрезвычайного положения, гарантируется оплата труда:

1. в соответствии с законодательством РФ о труде;
2. в соответствии с ФКЗ «О чрезвычайном положении»;
3. в соответствии со специальным Указом Президента РФ.

**К теме 12.**

**1.** Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права всеми работодателями на территории России осуществляет:

1. государственная служба занятости населения;
2. федеральная инспекция труда;
3. органы профессиональных союзов.

**2.** Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет:

1. Председатель Правительства РФ;
2. Министр здравоохранения и социального развития РФ;
3. главный государственный инспектор труда РФ.

**3.** Государственный инспектор труда вправе:

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

**4.** При осуществлении своих прав и исполнении обязанностей государственные инспекторы труда:

1. независимы от государственных органов и подчиняются только вышестоящим государственным инспекторам труда;
2. независимы от государственных органов и должностных лиц, за исключением главного государственного инспектора труда РФ;
3. независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону.

**5.** При инспекционной проверке государственный инспектор труда:

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

**6.** Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок (государственный энергетический надзор) осуществляется:

1. уполномоченными организациями РАО «ЕЭС России»;
2. Министерством промышленности и энергетики РФ;
3. Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору.

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

1. в трехдневный срок;
2. в недельный срок;
3. в месячный срок.

**8.** Правовые и технические инспекции труда профсоюзов наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, которые утверждаются:

1. Правительством РФ;
2. Федеральной службой по труду и занятости;
3. общероссийскими профсоюзами и их объединениями.

**9.** Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов имеют право:

1. проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
2. принимать инструкции охране труда;
3. направлять работодателям (их представителям) обязательные для исполнения представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства.

**10.** Выборный орган первичной профсоюзной организации направляет работодателю мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта в письменной форме:

1. не позднее трех рабочих дней с момента получения проекта;
2. не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта;
3. не позднее семи рабочих дней с момента получения проекта.

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

1. трех рабочих дней;
2. пяти рабочих дней;
3. десяти рабочих дней.

**12.** Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор, если для этого требуется учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации:

1. не позднее двух недель со дня получения мотивированного мнения;
2. не позднее месяца со дня получения мотивированного мнения;
3. не позднее трех месяцев со дня получения мотивированного мнения.

**13.** Освобожденному профсоюзному работнику после окончания срока его полномочий предоставляется:

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

**14.** В целях самозащиты трудовых прав работник может:

1. отказаться от выполнения работы, которая может причинить вред здоровью и нравственному развитию;
2. отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, и работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью;
3. отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.

**К теме 13.**

**1.** Комиссия по трудовым спорам (КТС):

1. назначается работодателем;
2. формируется из равного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками;
3. избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников.

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

1. в трехдневный срок;
2. в недельный срок;
3. в десятидневный срок.

**3.** Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава:

1. председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии;
2. председателя и заместителя председателя комиссии;
3. председателя и секретаря комиссии.

**4.** В какой орган работник должен обратиться для рассмотрения индивидуального трудового спора о снятии дисциплинарного взыскания:

1. в выборный орган первичной профсоюзной организации;
2. в примирительную комиссию;
3. в КТС или в суд.

**5.** Какой из перечисленных ниже споров подлежит рассмотрению в КТС:

1. о восстановлении на работе уволенного работника;
2. о несвоевременной выплате заработной платы;
3. о возмещении работником вреда, причиненного работодателю.

**6.** Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение:

1. семи календарных дней со дня подачи работником заявления;
2. десяти календарных дней со дня подачи работником заявления;
3. десяти рабочих дней со дня подачи работником заявления;

**7.** КТС принимает решение по индивидуальному трудовому спору:

1. квалифицированным большинством голосов тайным голосованием;
2. большинством голосов открытым голосованием;
3. большинством голосов тайным голосованием.

**8.** Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению:

1. в течение трех дней по истечении срока, предусмотренного на обжалование;
2. в течение пяти дней по истечении срока, предусмотренного на обжалование;
3. в течение десяти дней по истечении срока, предусмотренного на обжалование.

**9.** В какой срок решение КТС может быть обжаловано в суде:

1. в семидневный срок со дня провозглашения;
2. в десятидневный срок со дня выдачи копии решения;
3. в двухнедельный срок со дня вынесения решения.

**10.** Работник имеет право обратиться в суд и иском о восстановлении на работе:

1. в течение одного месяца со дня фактического прекращения работы;
2. в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
3. в течение трех месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

**11.** Решение суда о восстановлении на работе:

1. подлежит немедленному исполнению после вступления в законную силу;
2. подлежит немедленному исполнению до вступления в законную силу;
3. исполняется по общим правилам исполнения судебных решений.

**12.** Какой день считается днем начала коллективного трудового спора:

1. день выдвижения работниками своих требований к работодателю;
2. день сообщения работникам решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников;
3. день начала работы примирительной комиссии.

**13.** Какой этап является обязательным при разрешении коллективного трудового спора:

1. рассмотрение спора примирительной комиссией;
2. рассмотрение спора посредником;
3. рассмотрение спора трудовым арбитражем.

**14.** Примирительная комиссия обязана рассмотреть коллективный трудовой спор:

1. в срок до 5 рабочих дней с момента издания приказа о ее создании;
2. в срок до 7 рабочих дней с момента издания приказа о ее создании;
3. в срок до 10 календарных дней с момента издания приказа о ее создании.

**15.** Решение примирительной комиссии по коллективному трудовому спору оформляется:

1. актом;
2. протоколом;
3. постановлением.

**16.** Каков порядок выбора посредника:

1. приглашается сторонами спора самостоятельно или (при необходимости) по рекомендации государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров;
2. назначается государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров;
3. назначается государственной инспекцией труда по рекомендации сторон.

**17.** Создание трудового арбитража при урегулировании коллективного трудового спора является обязательным:

1. во всех организациях;
2. у работодателей – индивидуальных предпринимателей;
3. в случаях, когда запрещено или ограничено проведение забастовок.

**18.** Решение об объявлении забастовки принимается:

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

**19.** Решение о признании забастовки незаконной принимается:

1. государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя;
2. судами общей юрисдикции субъекта РФ по заявлению работодателя или прокурора;
3. арбитражным судом субъекта РФ по заявлению прокурора.

**20.** На время проведения забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются:

1. место работы, должность и средняя заработная плата;
2. место работы, должность и половина средней заработной платы;
3. место работы и должность.

**7. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | Авторы | Место издания | Год издания | Наличие | |
| печатные издания | ЭБС (адрес в сети Интернет) |
| 1. | Трудовое право: учебник | Желтов О.Б. | Москва: ФЛИНТА | 2017 |  | <http://biblioclub.ru> |
| 2. | Трудовое право: учебник | Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Бондов С.Н. и др. | Москва: Юнити-Дана | 2017 |  | <http://biblioclub.ru> |
| 3. | Трудовое право: учебник для бакалавров: в 2-х т., Т. 1 | Офман Е. М., Лещина Э. Л. | Москва: Прометей | 2017 |  | <http://biblioclub.ru> |
| 4. | Трудовое право: учебник для бакалавров: в 2-х т., Т. 2 | Офман Е. М., Лещина Э. Л. | Москва: Прометей | 2017 |  | <http://biblioclub.ru> |
| 5. | Трудовое право: учебно-методическое пособие. Ч. 1 | Никульченкова Е.В. | Москва; Берлин: Директ-Медиа | 2017 |  | <http://biblioclub.ru> |
| 6. | Трудовое право: учебно-методическое пособие. Ч. 2 | Никульченкова Е.В. | Москва; Берлин: Директ-Медиа | 2017 |  | <http://biblioclub.ru> |
| 7. | Трудовое право: практикум | Баиева Н. А. | Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ) | 2016 |  | <http://biblioclub.ru> |

**8. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

1. «НЭБ». Национальная электронная библиотека. – Режим доступа: [http://нэб.рф/](http://www.biblioclub.ru/)

2. «eLibrary». Научная электронная библиотека. – Режим доступа: [https://elibrary.ru](https://elibrary.ru/)

3. «КиберЛенинка». Научная электронная библиотека. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/>

4. ЭБС «Университетская библиотека онлайн». – Режим доступа: [http://www.biblioclub.ru/](http://www.knigafund.ru/)

5. Российская государственная библиотека. – Режим доступа: <http://www.rsl.ru/>

**9. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ:**

В ходе осуществления образовательного процесса используются следующие информационные технологии:

- средства визуального отображения и представления информации (LibreOffice) для создания визуальных презентаций как преподавателем (при проведении занятий) так и обучаемым при подготовке докладов для семинарского занятия.

- средства телекоммуникационного общения (электронная почта и т.п.) преподавателя и обучаемого.

- использование обучаемым возможностей информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» при осуществлении самостоятельной работы.

**9.1. Требования к программному обеспечению учебного процесса**

Для успешного освоения дисциплины, обучающийся использует следующие программные средства:

* Windows 10 x64
* MicrosoftOffice 2016
* LibreOffice
* Firefox
* GIMP

**9.2. Информационно-справочные системы (при необходимости):**

Не используются

**10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Для изучения дисциплины используется следующее оборудование: аудитория, укомплектованная мебелью для обучающихся и преподавателя, доской, ПК с выходом в интернет, мультимедийным проектором и экраном.

Для самостоятельной работы обучающихся используется аудитория, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами (ПК с выходом в интернет и обеспечением доступа в электронно-информационно-образовательную среду организации).