

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Романчук Иван Сергеевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 28.01.2025 17:41:58  
Уникальный программный ключ:  
6319edc2b582ffdacea443f01d5779368d0957ac34f5cd074d81181530452479

Приложение к рабочей  
программе дисциплины

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Наименование дисциплины	<i>Трудовое право</i>
Направление подготовки	<i>40.03.01 Юриспруденция</i>
Направленность (профиль)	<i>Юриспруденция</i>
Форма обучения	<i>очная</i>
Разработчики	<i>Л.В. Зайцева, зав. кафедрой гражданско-правовых дисциплин, О.А. Курсова, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, Митрясова А.С., старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин</i>

### 1. Темы дисциплины для самостоятельного освоения обучающимися

- участие работников в управлении организацией;
- обеспечение занятости и трудоустройства;
- защита персональных данных работника;
- нормирование труда;
- квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников;
- ученический договор;
- особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

### 2. План самостоятельной работы

№ п/п	Учебные встречи	Виды самостоятельной работы	Форма отчетности/ контроля	Количество баллов	Рекомендуемый бюджет времени на выполнение (ак.ч.)
1	2	3	4	5	6
1	Понятие трудового права, его место в системе российского права. Предмет и метод трудового права.	подготовка практическим занятиям, проработка лекционного материала	к домашнее задание, опрос на занятиях, тест	3	10
2	Принципы и функции трудового права. Источники трудового права.	подготовка практическим занятиям, проработка лекционного материала	к домашнее задание, опрос на занятиях, тест	3	10
3	Субъекты трудового права	подготовка практическим занятиям, проработка лекционного материала	к домашнее задание, опрос на занятиях, тест	3	10
4	Социальное партнерство в сфере труда	подготовка практическим занятиям, проработка лекционного материала	к домашнее задание, опрос на занятиях, тест	3	6
5	Трудовой договор	подготовка практическим занятиям, проработка лекционного материала	к домашнее задание, опрос на занятиях, тест	5	20
6	Рабочее время и	подготовка	к домашнее	3	10

	время отдыха	практическим занятиям, проработка лекционного материала		задание, опрос на занятиях, тест		
7	Оплата труда	подготовка практическим занятиям, проработка лекционного материала	к	домашнее задание, опрос на занятиях, тест	5	20
8	Гарантии и компенсации	подготовка практическим занятиям, проработка лекционного материала	к	домашнее задание, опрос на занятиях, тест	2	10
9	Дисциплина труда и трудовой распорядок	подготовка практическим занятиям, проработка лекционного материала	к	домашнее задание, опрос на занятиях, тест	2	6
10	Материальная ответственность сторон трудового договора	подготовка практическим занятиям, проработка лекционного материала	к	домашнее задание, опрос на занятиях, тест	3	6
11	Охрана труда	подготовка практическим занятиям, проработка лекционного материала	к	домашнее задание, опрос на занятиях, тест	3	10
12	Защита трудовых прав работников	подготовка практическим занятиям, проработка лекционного материала	к	домашнее задание, опрос на занятиях, тест	2	6
13	Трудовые споры	подготовка практическим занятиям, проработка лекционного материала	к	домашнее задание, опрос на занятиях, тест	3	6
В течение семестра		Решение междисциплинарного кейса		Презентация кейса	20	10
		<b>подготовка и</b>		<b>экзамен</b>	40	6

	сдача экзамена		
<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>	<b>142</b>

### **3. Требования и рекомендации по выполнению самостоятельных работ обучающихся, критерии оценивания**

Самостоятельная работа студентов осуществляется на протяжении всего периода изучения дисциплины в соответствии с утвержденной в учебном плане трудоемкостью.

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов включает в себя:

- ✓ самостоятельное изучение отдельных вопросов и тем дисциплины;
- ✓ подготовку к аудиторным занятиям;
- ✓ работу с библиотечным фондом, электронными справочными системами;
- ✓ изучение научной литературы и нормативных актов при подготовке к практическим (семинарским) занятиям, что является эффективным способом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемой дисциплины.

Контроль самостоятельной работы обучающихся проводится преподавателем периодически при освоении соответствующей темы в одной из следующих форм: проверка или устная защита выполненной работы, тестирование, опрос.

Аудиторная (контролируемая) самостоятельная работа студентов определяется учебным планом и представляет собой выполнение различных заданий в аудитории под руководством преподавателя.

По наиболее сложным проблемам учебной дисциплины проводятся практические (семинарские) занятия. Их главной задачей является углубление и закрепление теоретических знаний. Подготовка студентов к практическому занятию (семинару) включает:

- ✓ заблаговременное ознакомление с планом занятия (задания к каждому занятию выложены в электронном курсе);
- ✓ изучение рекомендованной литературы и конспекта лекций (видеолекций, представленных в электронном курсе);
- ✓ подготовку полных и глубоких ответов по каждому вопросу, выносимому для обсуждения;
- ✓ освоение своей роли как участника обсуждения вопросов семинара.

При проведении практических (семинарских) занятий особое внимание уделяется заданиям, предполагающим не только воспроизведение студентами знаний, но и направленных на развитие у них практических умений и навыков, а также творческого мышления, научного мировоззрения, профессиональных представлений и способностей.

При подготовке к практическим (семинарским) занятиям студенты должны прочитать конспект лекций (просмотреть видеолекцию в электронном курсе), изучить рекомендованную литературу, ответить на вопросы и выполнить задания для самостоятельной работы. Особое внимание следует уделить осмыслению новых категорий.

Изучение дисциплины предполагает отслеживание публикаций в периодических изданиях. Работу над литературными источниками следует начинать с изучения учебников (желательно ведущих научных школ), учебных пособий, монографий. Затем изучаются статьи в журналах, сборниках. С электронными версиями ряда учебников, учебных пособий и статей можно ознакомиться на сайте научной электронной библиотеки <https://elibrary.ru>, в справочно-правовых системах «КонсультантПлюс» и «Гарант». Студентам рекомендуется

конспектировать прочитанный материал, фиксировать собственные мысли или критические замечания относительно прочитанного.

В рамках изучения дисциплины планируется проведение анализа предложенных практических ситуаций. Необходимо проанализировать ситуацию, выполнить инструкцию, приложенную к фабуле ситуации. Если это предусмотрено инструкцией, составить письменное экспертное заключение в произвольной форме. Решение или заключение обязательно должно содержать две части: мотивировочную и резолютивную. В мотивировочной части указываются в логической последовательности от общего к частному нормы права, регулирующие соответствующие отношения. В резолютивной части излагается вывод в категоричной форме: правомерны или неправомерны действия, приказ и т.д. В качестве примера рассмотрим выполнение следующего задания:

Студентам заблаговременно выдается образец трудового договора для проведения правовой экспертизы. Проверку положений трудового договора рекомендуется осуществлять по следующему алгоритму:

*Вводные данные:* в соответствии со ст. 57 ТК РФ, в трудовой договор включаются сведения и условия (обязательные и дополнительные). Согласно ч. 2 ст. 9 ТК, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению.

В предложенных для анализа трудовых договорах имеются ошибки в сведениях (реквизитах) и условиях. Вам нужно проанализировать текст договора и выявить: 1. ошибки, неточности и пропуски в сведениях и реквизитах договора; 2. Ошибки, неточности и пропуски в указании условий договора.

*Ошибки в реквизитах. Действия:* если вы выявили ошибку в реквизитах, или определили, что сведения в трудовом договоре указаны не в соответствии с требованиями ТК, вам следует: 1. указать на ошибку; 2. предложить правильный вариант; 3. описать процедуру внесения изменения в реквизиты договора в соответствии с ТК РФ; 4. описать процедуру дополнения трудового договора недостающими сведениями, в соответствии с ТК РФ.

*Ошибки в условиях. Действия:* если вы выявили ошибку в условиях трудового договора (обязательных или дополнительных), вам следует: 1. указать на ошибку в описании условия в тексте договора; 2. предложить правильный вариант; 3. описать процедуру внесения изменения в трудовой договор в соответствии с ТК РФ.

Если вы выявили отсутствие обязательного условия трудового договора, вам следует: 1. указать на отсутствующее обязательное условие в тексте договора; 2. предложить вариант определения этого условия; 3. описать процедуру внесения изменения в трудовой договор в части дополнения трудового договора недостающим условием в соответствии с ТК РФ.

После выявления и исправления ошибок в реквизитах, сведениях и условиях трудового договора вам следует определить: 1. риски, которые могут возникнуть в связи с включением в трудовой договор неверных сведений и условий, несоответствующих законодательству (оценка действий студента осуществляется в зависимости от того, насколько полно составлена карта рисков); 2. правовые последствия, которые могут возникнуть у работодателя в связи ненадлежащим оформлением трудового договора; 3. способы защиты, предусмотренные трудовым законодательством и меры реагирования на выявленные нарушения.

*Задание:* провести правовую экспертизу трудового договора, выявить ошибки и неточности в сведениях и условиях трудового договора; предложить собственные формулировки, соответствующие требованиям трудового законодательства.

В чем ошибка	Как исправить
<b>Ошибки в условиях</b>	
В чем ошибка	Как исправить

***Критерии оценки практического задания:***

Оценка выполнения задания зависит от того, 1. все ли нарушения выявлены; 2. все ли необходимые способы защиты названы; 3. Насколько полно указаны меры реагирования в рамках каждого из способов защиты.

***Критерии оценки результатов устного ответа обучающегося***

Ответ студента засчитывается в том случае, когда он обнаруживает знания программного материала по дисциплине, допускает несущественные погрешности в ответе; ответ самостоятелен, логически выстроен; основные понятия употреблены правильно.

Ответ студента не засчитывается в том случае, когда он демонстрирует пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине, обнаруживает непонимание основного содержания теоретического материала или допускает ряд существенных ошибок и не может их исправить при наводящих вопросах преподавателя, затрудняется в ответах на вопросы; ответ носит поверхностный характер; наблюдаются неточности в использовании научной терминологии.

**4. Рекомендации по самоподготовке к промежуточной аттестации по дисциплине**

Текущий контроль знаний студентов осуществляется на практических занятиях при ответах на вопросы. Итоговая форма контроля – дифференцированный зачет (6 семестр). При подготовке к зачету студенту рекомендуется повторно изучить конспекты лекций и рекомендованную литературу, просмотреть решения основных задач, решенных самостоятельно и на практических занятиях, а также составить письменные ответы на все вопросы, вынесенные на зачет.

При проведении промежуточной аттестации результаты, полученные обучающимся в семестре, переводятся в формат традиционной оценки в соответствии со шкалой перевода баллов:

- 60 баллов и менее – «неудовлетворительно»
- от 61 до 75 баллов – «удовлетворительно»
- от 76 до 90 баллов – «хорошо»
- от 91 до 100 баллов – «отлично».

***Вопросы для дифференцированного зачета:***

1. Понятие и функции трудового права. Его место в системе российского права.
2. Принципы трудового права.
3. Предмет трудового права.
4. Формы применения труда граждан. Сфера действия трудового законодательства.
5. Метод трудового права.
6. Источники трудового права.
7. Понятие и виды субъектов трудового права.
8. Правовой статус работника.
9. Правовой статус работодателя и представителей работодателя.
10. Правовой статус профсоюзной организации.
11. Понятие, принципы и стороны социального партнерства.
12. Система и формы социального партнерства.
13. Понятие, содержание и порядок заключения коллективных соглашений.
14. Понятие и содержание и порядок заключения коллективного договора.
15. Понятие занятости. Виды и формы обеспечения занятости.

16. Условия признания граждан безработными. Порядок регистрации безработных граждан.
17. Правовой статус безработных граждан.
18. Характеристика отдельных мер социальной защиты безработных граждан.
19. Понятие, признаки и виды трудового договора.
20. Порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу.
21. Содержание и форма трудового договора.
22. Изменение трудового договора.
23. Общие основания прекращения трудового договора.
24. Расторжение трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон.
25. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по виновным основаниям.
26. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям.
27. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
28. Прекращение трудового договора по дополнительным основаниям, предусмотренным для отдельных категорий работников.
29. Правовые гарантии при увольнении работников.
30. Понятие и виды рабочего времени.
31. Режим и учет рабочего времени.
32. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
33. Понятие и виды времени отдыха.
34. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни.
35. Понятие и виды отпусков.
36. Порядок предоставления отпусков.
37. Понятие заработной платы. Методы ее правового регулирования.
38. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
39. Формы оплаты труда и системы заработной платы.
40. Порядок и сроки выплаты заработной платы.
41. Исчисление средней заработной платы.
42. Оплата труда в особых условиях труда.
43. Правовая охрана заработной платы.
44. Понятие гарантий и компенсации.
45. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переводе на другую должность.
46. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
47. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
48. Понятие дисциплины труда и методы регулирования дисциплины труда. Поощрения за труд.
49. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
50. Условия привлечения к дисциплинарной ответственности. Порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарного взыскания.
51. Понятие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Права и обязанности работника и работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
52. Понятие и значение охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда.
53. Обязанности работодателя и работника по охране труда.
54. Организация охраны труда. Обеспечение прав работников на охрану труда.

55. Охрана труда лиц, работающих в неблагоприятных условиях труда.
56. Охрана труда женщин.
57. Охрана труда лиц в возрасте до восемнадцати лет и инвалидов.
58. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
59. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора.
60. Материальная ответственность работодателя перед работником.
61. Понятие материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю. Условия привлечения работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю.
62. Виды материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю.
63. Порядок привлечения работника к материальной ответственности.
64. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
65. Особенности регулирования труда работников в возрасте 18 лет.
66. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллективного исполнительного органа организации.
67. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
68. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
69. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
70. Формы самозащиты работниками трудовых прав.
71. Понятие и виды трудовых споров.
72. Принципы рассмотрения трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.
73. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
74. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
75. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

### ***Критерий оценки знаний студентов на дифференцированном зачете***

– оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированы теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

### ***Тесты для самоконтроля***

1. Труд иностранцев на территории России регулируется:
  - а) законодательством России
  - б) международным правом
  - в) законодательством России и международными договорами
  - г) законодательством иностранного государства.
2. Принцип обеспечения свободы труда является:
  - а) общеправовым
  - б) внутриотраслевым
  - в) межотраслевым
  - г) отраслевым
3. Отношения по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства находятся в сфере пересечения предметов
  - а) трудового и административного права
  - б) трудового права и права социального обеспечения
  - в) трудового и гражданского права
  - г) трудового и уголовного права
4. Правовые нормы трудового права, регулирующие отношения по профессиональной подготовке и переподготовке работников, направлены на реализацию ... функции трудового права
  - а) воспитательной
  - б) производственной
  - в) защитной
  - г) охранительной
5. Трудовая правоспособность возникает у работника (по общему правилу):
  - а) 16 лет
  - б) 15 лет

- в) 14 лет
6. Работодателями могут быть:
- а) только юридические лица
  - б) юридические лица и иные организации
  - в) организации всех форм собственности и физические лица
7. К локальным нормативным актам относятся:
- а) правила внутреннего трудового распорядка
  - б) приказ по предприятию о назначении на должность
  - в) Указ Президента РФ о персональном присвоении почетных званий
  - г) Инструкция о порядке ведения трудовых книжек
8. Трудовое право по своему характеру представляет собой отрасль права:
- а) публичную
  - б) частную
  - в) частно-публичную
9. Сторонами социального партнерства являются:
- а) работники, работодатели, их представители, а также органы государственной власти
  - б) объединения работодателей и органы государственной власти
  - в) работники, работодатели, их представители
10. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством:
- а) могут включаться с согласия профсоюза
  - б) могут включаться по взаимному соглашению сторон
  - в) не могут включаться
11. Какой вид коллективного соглашения заключается с участием Правительства РФ:
- а) генеральное соглашение
  - б) региональное соглашение
  - в) профессионально-тарифное соглашение
  - г) территориальное соглашение
12. Участниками какого коллективного соглашения являются органы местного самоуправления:
- а) генеральное соглашение
  - б) региональное соглашение
  - в) профессионально-тарифное соглашение
  - г) территориальное соглашение
13. Трудовой арбитраж создается:
- а) из представителей сторон коллективного трудового спора и независимого посредника
  - б) только из представителей сторон коллективного трудового спора
  - в) сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров
14. В каком порядке принимается коллективный договор:
- а) работодателем
  - б) на общем собрании работников
  - в) работодателем с учетом мнения профсоюза
  - г) участниками коллективных переговоров
15. Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий:
- а) проверяют полномочия представителей сторон коллективного трудового спора
  - б) привлекают к ответственности представителей сторон, виновных в неисполнении обязательств
  - в) признают коллективный договор недействительным

16. Коллективный договор может быть заключен на срок:
- а) не более 5 лет и по соглашению сторон может быть продлен еще на 5 лет
  - б) не более 3-х лет
  - в) не более 3-х лет и по соглашению сторон может быть продлен еще на 3 года
  - г) не более 5 лет
17. Примирительная комиссия создается:
- а) из представителей сторон коллективного трудового спора и независимого посредника
  - б) только из представителей сторон коллективного трудового спора
  - в) сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров
18. Когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют:
- а) наиболее благоприятные условия
  - б) условия, оговоренные в соглашениях, заключенных на более высоком уровне социального партнерства
  - в) условия, предусматривающие наибольшую дифференциацию в регулировании труда
19. При достижении какого возраста гражданин может быть признан безработным?
- а) 18 лет
  - б) 16 лет
  - в) 15 лет
  - г) 14 лет
20. Могут ли быть признаны безработными граждане, осужденные судом к наказанию в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью?
- а) да
  - б) нет
  - в) могут, если судимость снята или погашена
21. Имеют ли право на получение пособия по безработице лица, уволенные за нарушение трудовой дисциплины?
- а) да
  - б) нет
  - в) да, но пособие сокращается на 25 %
22. В случае отказа безработного от двух вариантов подходящей работы:
- а) размер пособия может быть сокращен на 25 % на срок до 1 месяца
  - б) выплата пособия может быть приостановлена на срок до 3 месяцев
  - в) выплата пособия прекращается.
23. Может ли быть признан безработным гражданин, обучающийся по заочной форме обучения в высшем учебном заведении:
- а) да
  - б) нет
24. Чему равен максимальный размер пособия по безработице:
- а) 100 % прежнего среднего заработка
  - б) 75 % прежнего среднего заработка
  - в) 50 % прежнего среднего заработка
  - г) сумме, ежегодно устанавливаемой постановлением Правительства РФ
  - д) прожиточному минимуму
25. Испытание при приеме на работу устанавливается (по общему правилу)
- а) в обязательном порядке для всех работников
  - б) по соглашению сторон
  - в) только в случаях, предусмотренных законодательством

- г) по усмотрению работодателя
26. Испытательный срок для работника не может превышать (по общему правилу):
- а) 1 месяц
  - б) 3 месяца
  - в) 6 месяцев
27. Испытательный срок не устанавливается:
- а) временным работникам
  - б) лицам моложе 21 года
  - в) женщинам, имеющим детей до 3 лет
  - г) пенсионерам
28. Трудовой договор считается заключенным с момента:
- а) подписания договора
  - б) приказа о приеме на работу
  - в) указанного в договоре или фактического допуска к работе
29. За какой срок временный работник обязан уведомить работодателя в случае расторжения трудового договора по собственному желанию?
- а) 2 недели
  - б) 3 недели
  - в) 10 дней
  - г) 1 месяц
30. Если срок трудового договора истек, и ни одна из сторон не потребовала его расторжения, то договор считается:
- а) продленным на неопределенный срок
  - б) продленным на тот же срок
  - в) расторгнутым
31. Достижение работником пенсионного возраста является основанием для расторжения трудового договора:
- а) да
  - б) нет
32. При приеме на работу работодатель вправе требовать от работника, предоставить:
- а) трудовую книжку, военный билет, анкету, медицинскую справку
  - б) паспорт, трудовую книжку, пенсионное страховое свидетельство
  - в) паспорт, трудовую книжку, характеристику
33. На какой срок возможен перевод работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя:
- а) на 1 месяц
  - б) на все время производственной необходимости
  - в) на 3 месяца
34. Кто из работников может быть уволен за аморальный проступок?
- а) мастер производственного обучения ПТУ
  - б) материально-ответственное лицо
  - в) любой работник
  - г) мастер производственного участка
35. За какой срок извещаются работники о введении новых условий оплаты труда?
- а) за 2 месяца
  - б) за 1 месяц
  - в) за 2 недели
  - г) за 1 неделю
36. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок до:
- а) 3 лет
  - б) 5 лет

- в) 7 лет
37. При увольнении по сокращению численности или штата работников, работник должен быть уведомлен об этом за:
- а) за 2 месяца
  - б) за 1 месяц
  - в) за 2 недели
  - г) за 3 месяца
38. Работникам, уволенным по сокращению штатов, выплачивается выходное пособие, в размере:
- а) среднего заработка
  - б) двухнедельного заработка
  - в) не выплачивается
  - г) 2/3 от среднего заработка
39. Работникам, уволенным по истечении срока трудового договора, выплачивается выходное пособие, в размере:
- а) среднего заработка
  - б) двухнедельного заработка
  - в) не выплачивается
  - г) 2/3 от среднего заработка
40. В трудовом праве ночным считается время:
- а) с 22 часов до 6 часов утра;
  - б) с 23 часов до 6 часов утра;
  - в) с 22 часов до 5 часов утра;
  - г) с 24 часов до 6 часов утра.
41. Сверхурочные работы не могут превышать:
- а) 120 часов в год и 4-х часов в течение 2-х дней подряд;
  - б) 140 часов в год и 2-х часов в течение дня;
  - в) 120 часов в год и 2-х часов в течение дня;
  - г) 140 часов в год и 4-х часов в течение 2-х дней подряд.
42. С согласия работников можно установить продолжительность рабочего времени:
- а) 36 часов в неделю;
  - б) 45 часов в неделю;
  - в) 7-и часовой рабочий день (при 6-ти дневной неделе).
  - г) 8-и часовой рабочий день (при 6-ти дневной неделе).
43. Неполное рабочее время работодатель обязан установить:
- а) любому работнику по его заявлению;
  - б) инвалиду 1 или 2 группы по его заявлению;
  - в) женщине, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет.
44. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией:
- а) не допускается;
  - б) допускается по производственной необходимости с письменного согласия работника;
  - в) допускается часть отпуска, превышающая 28 календарных дней.
45. Работа в выходные и праздничные дни разрешена:
- а) для предотвращения несчастных случаев без согласия работника;
  - б) в случаях, указанных в ТК РФ с согласия работника;
  - в) всегда только с согласия работника и с учетом мнения профсоюза.
46. При временной нетрудоспособности работника ежегодный отпуск:
- а) продлевается, если это оговорено в коллективном договоре;
  - б) продлевается с согласия работодателя;
  - в) продлевается в любом случае.

47. Разделение отпуска на части:
- а) невозможно
  - б) возможно по соглашению между работником и работодателем
  - в) возможно по желанию работника
  - г) возможно по желанию работодателя.
48. Сроки расчета при увольнении:
- а) не позднее 10 дней после увольнения
  - б) в день увольнения
  - в) не позднее 3 дней после увольнения
  - г) не позднее 3 дней до увольнения.
49. Заработная плата, излишне выплаченная работнику вследствие счетной ошибки:
- а) может быть удержана работодателем
  - б) не может быть удержана
  - в) может быть удержана с согласия работника
50. Привлечение к сверхурочным работам производится:
- а) всегда только с письменного согласия работника;
  - б) без согласия работника в случаях, указанных в ТК РФ;
  - в) всегда только с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.
51. При неполном рабочем времени оплата производится:
- а) как при нормальной продолжительности рабочего времени;
  - б) пропорционально отработанному времени;
  - в) 2/3 тарифной ставки.
52. Работодатель обязан установить сокращенную продолжительность рабочего времени для работника, занятого на работах с вредными условиями труда:
- а) по его заявлению;
  - б) без его согласия;
  - в) в соответствии с коллективным договором.
53. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работодателем:
- а) по уважительной причине и заявлению работника;
  - б) в связи с простоем и с согласия работника;
  - в) по решению работодателя и без согласия работника.
54. Работа в ночное время:
- а) сокращается на 1 час;
  - б) сокращается на 1 час для работников, принятых специально для работы в ночное время;
  - в) не сокращается.
55. Право на использование отпуска за первый год работы у работника возникает:
- а) по истечении 6-ти месяцев работы;
  - б) по истечении 11-ти месяцев работы;
  - в) по его желанию в любое время.
56. Отпуска по уходу за ребенком:
- а) засчитываются в трудовой стаж;
  - б) не засчитываются в трудовой стаж;
  - в) в общий стаж засчитываются, в непрерывный – не засчитываются;
  - г) засчитываются в трудовой стаж только до достижения ребенком 1,5 лет.
57. Заработная плата, излишне выплаченная работнику вследствие неправильного применения закона:
- а) может быть удержана работодателем
  - б) не может быть удержана
  - в) может быть удержана по решению суда

58. Каков общий размер ежемесячных удержаний из заработной платы (по общему правилу):

- а) не более 20 % зарплаты
- б) не более 25 % зарплаты
- в) не более 50 % зарплаты
- г) не более 75 % зарплаты.

59. В какой срок производится выплата отпускных работнику?

- а) не позднее чем за один день до начала отпуска
- б) не позднее чем за 3 дня до начала отпуска
- в) в первый день отпуска
- г) в последний день отпуска

60. В случае умышленного причинения ущерба работником имуществу работодателя, работник возмещает:

- а) только реальный действительный ущерб
- б) реальный ущерб и упущенную выгоду
- в) реальный ущерб, упущенную выгоду и моральный вред.

61. Материальная ответственность работника при неосторожном причинении материального ущерба ограничивается:

- а) средней заработной платой работника
- б) суммой реального ущерба
- в) минимальным размером заработной платы
- г) 10-ю минимальными заработными платами.

62. Договоры о полной материальной ответственности нельзя заключать:

- а) со сторожами
- б) с лицами, моложе 21 года
- в) беременными женщинами
- г) кассирами.

63. В каких пределах несет материальную ответственность руководитель организации за вред, причиненный организации:

- а) в пределах среднего заработка
- б) в пределах трех должностных окладов
- в) в пределах прямого действительного ущерба
- г) в полном объеме.

64. В каких пределах отвечает работник, причинивший вред имуществу работодателя в нетрезвом состоянии:

- а) в пределах среднего заработка
- б) в пределах трех должностных окладов
- в) в пределах прямого действительного ущерба
- г) в полном объеме.

65. Почему в трудовом праве при привлечении работника к материальной ответственности вред называется прямым действительным:

- а) потому, что в него включается упущенная выгода
- б) потому что работник, как правило, отвечает в пределах среднего заработка
- в) потому что в размер ущерба, подлежащего возмещению, не включается упущенная выгода
- г) потому что работник, как правило, отвечает в пределах, прямо указанных работодателем.

66. В каком порядке привлекается работник к материальной ответственности, если размер причиненного вреда превышает величину его среднего заработка:

- а) по распоряжению работодателя
- б) по распоряжению работодателя с согласия профсоюза
- в) в судебном порядке

г) в договорном порядке

67. Какова продолжительность срока исковой давности, установленного для привлечения работника к материальной ответственности, если ущерб выявлен по результатам ревизии:

а) 6 месяцев

б) 1 год

в) 2 года

г) 3 года

68. Имеет ли работодатель самостоятельно понизить работнику размер ущерба, подлежащего возмещению:

а) да

б) да, с согласия профсоюза

в) да, с согласия государственной инспекции труда

г) нет

69. После того, как работник узнал о нарушении своего права, он может обратиться в КТС:

а) в 3-х месячный срок

б) в 2-х месячный срок

в) в 2-х недельный срок

г) в течение 1 месяца

70. С момента поступления заявления в КТС, трудовой спор должен быть рассмотрен:

а) в 10-и дневный срок

б) в 15-и дневный срок

в) в 2-х недельный срок

г) в течение недели

71. Заявление по трудовым спорам об увольнении, подается в суд:

а) в месячный срок со дня вручения копии приказа

б) в 3-х месячный срок со дня вручения копии приказа

в) в 2-х месячный срок со дня вручения копии приказа

72. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, осуществляют:

а) профсоюзы

б) КТС

в) Рострудинспекция

г) прокуратура

73. Работник может нести полную материальную ответственность по письменному договору:

а) с 18 лет

б) с 16 лет

в) с 17 лет

г) без ограничения возраста

74. Дисциплинарные взыскания применяются за дисциплинарный проступок:

а) не позднее 1 месяца со дня обнаружения

б) в течение 1 месяца со дня совершения

в) не ранее 10 дней со дня обнаружения

г) не позднее двух недель со дня совершения

75. Дисциплинарное взыскание не может быть применено за дисциплинарный проступок, позднее:

а) 6 месяцев со дня совершения

б) 1 месяца со дня совершения

в) двух недель со дня совершения

- г) двух недель со дня обнаружения
76. Является ли дисциплинарным взысканием перевод на другую работу за нарушение трудовой дисциплины:
- а) да
  - б) нет
77. В каком порядке принимаются и изменяются правила внутреннего трудового распорядка:
- а) на основании решения работодателя с учетом мнения профсоюза
  - б) на собрании профсоюзной организации
  - в) на общем собрании работников
  - г) по представлению работодателя на общем собрании работников
78. В каком порядке производится премирование за высокие результаты работы?
- а) по решению профсоюза
  - б) по решению работодателя
  - в) по решению работодателя и профкома
  - г) по решению работников
79. Заносится ли дисциплинарное взыскание в трудовую книжку?
- а) да
  - б) нет
80. В течение какого периода дисциплинарное взыскание считается действующим?
- а) в течение 2-х недель
  - б) в течение одного месяца
  - в) в течение шести месяцев
  - г) в течение 12-ти месяцев
81. В каком случае дисциплинарное взыскание снимается досрочно без издания приказа:
- а) по решению профсоюза
  - б) по решению работодателя
  - в) по решению работников
82. Правомерно ли включение в трудовой договор с главным бухгалтером условия о полной материальной ответственности:
- а) да
  - б) да, по соглашению сторон
  - в) да, по согласию профсоюза
  - г) нет
83. Относится ли к несчастному случаю на производстве травма, которая произошла с работником при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя:
- а) да
  - б) нет
84. Споры о восстановлении на работе рассматриваются:
- а) в КТС
  - б) в суде
  - в) в государственной инспекции труда
  - г) в прокуратуре
85. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:
- а) по месту жительства работника
  - б) по месту нахождения работодателя
  - в) возможна альтернативная подсудность
86. Срок рассмотрения спора в КТС:

- а) 5 дней
- б) 10 дней
- в) 15 дней
- г) 30 дней

87. Принудительное исполнение решения КТС осуществляется:

- а) профсоюзом
- б) судебным приставом
- в) государственной инспекцией труда
- г) прокуратурой

88. Коллективный трудовой спор разрешается:

- а) самими сторонами с привлечением посредника, трудовых арбитров
- б) в суде
- в) в государственной инспекции труда
- г) в прокуратуре

89. Работники предупреждают работодателя о предстоящей забастовке:

- а) за 5 дней
- б) за 10 дней
- в) за 3 дня
- г) за 30 дней

90. Возможно ли направление в командировку женщин, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет?

- а) да
- б) нет
- в) только с их согласия

#### Ключ к тестам для самоконтроля

№ вопроса	ответ								
1	в	18	а	35	А	52	Б	69	а
2	В	19	б	36	Б	53	А	70	г
3	А	20	а	37	а	54	А	71	а
4	Б	21	а	38	а	55	А	72	а
5	А	22	б	39	в	56	А	73	а
6	в	23	а	40	а	57	Б	74	а
7	А	24	г	41	а	58	А	75	а
8	в	25	б	42	а	59	Б	76	б
9	в	26	Б	43	в	60	А	77	а
10	В	27	а	44	в	61	А	78	б
11	А	28	в	45	а	62	А	79	б
12	Г	29	а	46	в	63	Г	80	г
13	В	30	а	47	в	64	В	81	б
14	Б	31	б	48	б	65	В	82	а
15	А	32	б	49	а	66	В	83	а
16	В	33	а	50	б	67	Г	84	б
17	Б	34	а	51	б	68	А	85	б
86	б	87	б	88	а	89	а	90	в