

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Б1.Б.16 Трудовое право**

**Направление подготовки 40.03.01 Юриспруденция**

**Профиль подготовки земельно-правовой**

**Квалификация выпускника бакалавр**

## **1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.**

### **Наименование и содержание компетенции**

Способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (ОПК – 1)

#### **Знать:**

Этап 1: основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового права

Этап 2: сущность и содержание субъектов трудового права;

#### **Уметь:**

Этап 1: анализировать, толковать правовые нормы трудового законодательства

Этап 2: правильно применять правовые нормы трудового законодательства;

#### **Навыки и (или) опыт деятельности:**

Этап 1: научиться владеть юридической терминологией

Этап 2: научиться владеть юридической терминологией

Способность участвовать в разработке нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности (ПК-1);

#### **Знать:**

Этап 1. основные положения трудового права и законодательства;

Этап 2. сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов, трудовых правоотношений;

#### **Уметь:**

Этап 1: оперировать юридическими понятиями и категориями, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые правовые отношения;

Этап 2: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы в трудовом праве;

#### **Навыки и (или) опыт деятельности:**

Этап 1: владеть юридической терминологией;

Этап 2: навыками работы с правовыми актами.

## Наименование и содержание компетенции

Способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства (ПК – 6);

### **Знать:**

Этап 1: классификацию юридических фактов в трудовом праве;

Этап 2: сущность и содержание системы трудового права;

### **Уметь:**

Этап 1: оценивать действия субъектов трудовых правоотношений и определять юридические последствия этих действий;

Этап 2: определять юридически значимые обстоятельства, порождающие юридические факты в трудовом праве;

### **Навыки и (или) опыт деятельности:**

Этап 1: навыками оценки конкретных трудовых правоотношений;

Этап 2: навыками квалификации фактов и обстоятельств в трудовом праве;

## 2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОПК – 1	Способен соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные	<b>Знать:</b> основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового права <b>Уметь:</b> анализировать, толковать правовые нормы трудового законодательства <b>Навыки и (или) опыт</b>	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания

	принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации	<b>деятельности:</b> научиться владеть юридической терминологией	
ПК – 1	способен участвовать в разработке нормативно – правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности	<b>Знать:</b> основные положения трудового права и законодательства; <b>Уметь:</b> оперировать юридическими понятиями и категориями, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые правовые отношения; <b>Навыки и (или) опыт деятельности:</b> Владеть юридической терминологией;	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания
ПК – 6	Способен юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	<b>Знать:</b> классификацию юридических фактов в трудовом праве; <b>Уметь:</b> оценивать действия субъектов трудовых правоотношений	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания

		и определять юридические последствия этих действий; <b>Навыки и (или) опыт деятельности:</b> навыками оценки конкретных трудовых правоотношений;	
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ПК – 1	способен участвовать в разработке нормативно – правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности	<b>Знать:</b> сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов, трудовых правоотношений;  <b>Уметь:</b> анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы в трудовом праве;  <b>Навыки и (или) опыт деятельности:</b> навыками работы	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания

		с правовыми актами.	
ПК – 6	способен юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	<p><b>Знать:</b> сущность и содержание системы трудового права;</p> <p><b>Уметь:</b> определять юридически значимые обстоятельства, порождающие юридические факты в трудовом праве;</p> <p><b>Навыки и (или) опыт деятельности:</b> навыками квалификации фактов и обстоятельств в трудовом праве;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- тестирование;</li> <li>- индивидуальное собеседование,</li> <li>- письменные ответы на вопросы</li> <li>- контрольные тестовые задания</li> </ul>

### 3. Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3 – Шкалы оценивания**

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	<b>A</b> – (5+)	отлично – (5)	зачтено
[85;95)	<b>B</b> – (5)		
[70,85)	<b>C</b> – (4)	хорошо – (4)	
[60;70)	<b>D</b> – (3+)	удовлетворительно – (3)	незачтено
[50;60)	<b>E</b> – (3)		
[33,3;50)	<b>FX</b> – (2+)	неудовлетворительно –	

[0;33,3)	F – (2)	(2)	
----------	---------	-----	--

**Таблица 4 - Описание шкал оценивания**

<b>ECTS</b>	<b>Описание оценок</b>	<b>Традиционная шкала</b>
<b>A</b>	<b>Превосходно</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	<b>отлично (зачтено)</b>
<b>B</b>	<b>Отлично</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	
<b>C</b>	<b>Хорошо</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	<b>хорошо (зачтено)</b>
<b>D</b>	<b>Удовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	<b>удовлетворительно (зачтено)</b>

<b>Е</b>	<b>Посредственно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	<b>удовлетворительно (незачтено)</b>
<b>FX</b>	<b>Условно неудовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	<b>неудовлетворительн о (незачтено)</b>
<b>Ф</b>	<b>Безусловно неудовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	

**Таблица 5 – Формирование шкалы оценивания компетенций на различных этапах**

Этапы формирования компетенций	Формирование оценки						
	незачтено			зачтено			
	неудовлетворительно		удовлетворительно		хорошо	отлично	
	<b>F(2)</b>	<b>FX(2+)</b>	<b>E(3)*</b>	<b>D(3+)</b>	<b>C(4)</b>	<b>B(5)</b>	<b>A(5+)</b>
	[0;33,3)	[33,3;50)	[50;60)	[60;70)	[70;85)	[85;95)	[95;100)



Этап-1	0-16,5	16,5-25,0	25,0-30,0	30,0-35,0	35,0-42,5	42,5-47,5	47,5-50
Этап 2	0-33,3	33,3-50	50-60	60-70	70-85	85-95	95-100

*Численные значения строки «Этап 1» таблицы 5 «Формирование шкалы оценивания компетенций на различных этапах» должны соответствовать строке «РТК-2» (Рубежный контроль – 9 недель) таблицы 2. Интерпретация балльно-рейтинговой оценки текущего контроля по ходу формирования приложения к рабочей программе дисциплины «Модульно-рейтинговая система организации обучения».*

**4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.**

**Таблица 6 - ПК – 1 способен участвовать в разработке нормативно – правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности. Этап 1.**

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
<b>Знать:</b> основные положения трудового права и законодательства;	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приведите определение трудового права, в котором четко обозначен предмет данной отрасли российского права.</li> <li>2. Назовите основные признаки трудовых отношений.</li> <li>3. Приведите определение метода трудового права с выделением его основных признаков.</li> </ol>
<b>Уметь:</b> оперировать юридическими понятиями и категориями, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Шарова А.И. работает в бухгалтерии ОАО «Орбита». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится. <i>Прокомментируйте ответ администрации ОАО «Орбита».</i></li> <li>2. Петров В.А. работал в ООО «Балтик» по срочному трудовому договору и заболел. Срок</li> </ol>

<p>правовые отношения;</p>	<p>действия его договора истек во время его болезни, и его уволили.  <i>Правомерно ли такое увольнение?</i>          3. Пирогова С.И. хотела взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Пирогова С.И. обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части. <i>Что должен ответить юрист?</i></p>
<p><b>Навыки и (или) опыт деятельности:</b>          владеть юридической терминологией;</p>	<p>1. Вправе ли руководитель предприятия отказать работнику в расторжении трудового договора по соглашению сторон?          2. Если заключен срочный трудовой договор на два года, имеет ли право работник расторгнуть его по собственному желанию досрочно?          3. Дайте полное пояснение на тот случай, если организация проводит процедуру сокращения штата, работники были предупреждены о предстоящем увольнении за два месяца до увольнения. Два месяца истекают в субботу. Можно ли в данной ситуации уволить работников и сделать запись в трудовой книжке в выходной день?</p>

**ПК – 6 способен юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства. Этап 1.**

<p>Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>	<p>Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
<p><b>Знать:</b>          классификацию юридических фактов в трудовом праве;</p>	<p>1. Приведите определение источников трудового права и их виды.          2. Что понимается под субъектами трудового права ?          3. Что такое «занятость», «круг лиц, считающихся занятыми», «незанятые граждане»?</p>
<p><b>Уметь:</b>          оценивать действия субъектов трудовых правоотношений и</p>	<p>1. Гуляев В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия.  <i>Права ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в профиле работы?</i>          2. Алымова Т.Б. была уволена администрацией в</p>

<p>определять юридические последствия этих действий;</p>	<p>связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатной заработной платы за текущий месяц.</p> <p><i>Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия?</i></p> <p>3. Администрация предприятия предупредила Денисову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Денисова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы.</p> <p><i>Правомерны ли требования Денисовой В.В.? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?</i></p>
<p><b>Навыки и (или) опыт деятельности:</b> навыками оценки конкретных трудовых правоотношений;</p>	<p>1. Может ли трудовой договор предусматривать дополнительные основания увольнения работников помимо тех, которые указаны в законе?</p> <p>2. Может ли работодатель уволить по своей инициативе женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет?</p> <p>3. Поясните, если сотрудник увольняется в порядке перевода в другую организацию, при этом он не хочет получать компенсацию, сохраняется ли за ним право на отпуск?</p>

**Таблица 7 - ПК – 1 способен участвовать в разработке нормативно – правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности. Этап 2.**

<p>Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>	<p>Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
<p><b>Знать:</b> сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов,</p>	<p>1. Приведите определение и основные признаки трудового договора как ведущей формы свободы труда.</p> <p>2. Дайте характеристику оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя ?</p> <p>3. Каковы правовые последствия незаконных увольнений и переводов на другую работу ?</p>

<p>трудовых правоотношений;</p>	
<p><b>Уметь:</b> анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы в трудовом праве;</p>	<p>1. Студент 4-го курса юридической академии Колесников О.Е. был принят на работу помощником юриста акционерного общества «Ратибор» сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Колесников О.Е. обратился в комиссию по трудовым спорам АО «Ратибор» с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссия, рассмотрев заявление, отказала Колесникову О.Е. в удовлетворении его требований по следующим основаниям: во-первых, поскольку трудовой договор уже подписан, его изменения возможны лишь по взаимному соглашению сторон: во-вторых. комиссия вообще не вправе рассматривать по существу заявления студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками.</p> <p><i>Допущены ли здесь нарушения? При ответе используйте руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ. Подготовьте от имени Колесникова О.Е. исковое заявление в суд.</i></p> <p>2. Техник Морозова Н.Г. была принята на работу в строительную организацию. До подписания трудового договора она не была ознакомлена под расписку с правилами внутреннего распорядка организации, с коллективным договором и иными локальными актами, непосредственно связанными с её функциональными обязанностями и с условиями осуществления её трудовой деятельности. О режиме работы она узнала со слов сотрудников, которые сообщили ей, что у них на работе нет строгого соблюдения времени начала и окончания работы. За опоздание на работу на 15 минут без уважительных причин Морозова Н.Г. была привлечена к дисциплинарной ответственности – ей объявили в приказе «замечание». Данное решение работодателя Морозова Н.Г. решила обжаловать.</p> <p><i>Куда должна обратиться Морозова Н.Г.? Какое</i></p>

	<p><i>решение вынесет орган, рассматривающий трудовые споры? Какими статьями трудового кодекса регулируется данное правоотношение?</i></p> <p>3. Инженер-конструктор 3-й категории Хомякова Т.Н. занималась разработкой проектов и технической документации. В связи с усовершенствованием производства, ей поручили работу в другом структурном подразделении этой же организации по разработке проектов и технической документации методом автоматизированной системы проектирования. Работница от перевода отказалась.</p> <p><i>Законен ли отказ работницы? Обоснуйте свой ответ. Укажите особенности переводов по ст. 73 ТК РФ.</i></p>
<p><b>Навыки и (или) опыт деятельности:</b> навыками работы с правовыми актами.</p>	<p>1. На какой максимальный срок может быть заключен срочный трудовой договор?</p> <p>2. Есть ли какие-то особенности в заключении трудового договора сезонных работников?</p> <p>3. Можно ли уволить по соглашению сторон работника, заключившего трудовой договор на неопределенный срок?</p>

**ПК – 6 способен юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства.**

**Этап 2.**

<p>Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>	<p>Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
<p><b>Знать:</b> сущность и содержание системы трудового права;</p>	<p>1. Раскройте понятие рабочего времени. 2. Каковы виды продолжительности рабочего времени и в чем их сущность ? 3. Раскройте понятие сверхурочных работ и определите порядок их применения.</p>
<p><b>Уметь:</b> определять юридически значимые обстоятельства,</p>	<p>1. Работница Кашина М.М. подала заявление об увольнении по собственному желанию за 2 недели до намеченного срока и со следующего дня после подачи заявления перестала ходить на работу. Свое решение она аргументировала тем, что существующие 2 недели</p>

<p>порождающие юридические факты в трудовом праве;</p>	<p>отработки используются для того, чтобы подыскать себе новое место работы.</p> <p><i>Правомерны ли действия работницы? Обоснуйте свой ответ. Сформулируйте запись в трудовой книжке Кашиной М.М. о причине увольнения.</i></p> <p>2. Гражданин Машков С.С. обратился к мировому судье с исковым заявлением к организации, в отделе кадров которой ему необоснованно, по его мнению, отказали в приеме на работу. Судья отказал в приеме заявления на основании того, что Прохоров не был связан с данной организацией какими-либо предварительными обязательствами.</p> <p><i>Правомерно ли поступил судья? Какие категории индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах? Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?</i></p> <p>3. Механик Григорьев А.А. обратился в КТС (комиссия по трудовым спорам) с жалобой на директора организации, который не выполнил своего устного обещания повысить ему заработную плату в случае перевыполнения установленного плана работы. До подачи заявления Кораблев общался с директором по этому поводу, но тот заявил, что пока повысить заработную плату не может ввиду неудовлетворительного финансового положения организации.</p> <p><i>Может ли КТС рассмотреть такое заявление? Какое решение должна принять КТС?</i></p>
<p><b>Навыки и (или) опыт деятельности:</b> навыками квалификации фактов и обстоятельств в трудовом праве;</p>	<p>1. Можно ли установить испытательный срок при приеме работника на работу по совместительству ?</p> <p>2. Поясните, насколько законны требования работодателя по вызову на работу женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми (до достижения ими трехлетнего возраста), для ознакомления с уведомлением о сокращении занимаемых ими должностей?</p> <p>3. Когда трудовые отношения считаются прекращенными, если работник, принятый на работу с испытательным сроком, в период этого срока 21 января подает заявление о расторжении трудового договора?</p>

**5.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

Многообразие изучаемых тем, видов занятий, индивидуальных

способностей студентов, обуславливает необходимость оценивания знаний, умений, навыков с помощью системы процедур, контрольных мероприятий, различных технологий и оценочных средств.

**Таблица 8 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на 1 этапе формирования компетенции**

<b>Виды занятий и контрольных мероприятий</b>	<b>Оцениваемые результаты обучения</b>	<b>Описание процедуры оценивания</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Лекционное занятие (посещение лекций)	Знание теоретического материала по пройденным темам	Проверка конспектов лекций, тестирование
Выполнение практических (лабораторных) работ	Основные умения и навыки, соответствующие теме работы	Устная защита выполненной работы
Самостоятельная работа (выполнение индивидуальных, дополнительных и творческих заданий)	Знания, умения и навыки, сформированные во время самоподготовки	Проверка полученных результатов, индивидуальных домашних заданий

**Таблица 9 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на 2 этапе формирования компетенции**

<b>Виды занятий и контрольных мероприятий</b>	<b>Оцениваемые результаты обучения</b>	<b>Описание процедуры оценивания</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Лекционное занятие (посещение лекций)	Знание теоретического материала по пройденным темам	Проверка конспектов лекций, тестирование
Выполнение практических (лабораторных) работ	Основные умения и навыки, соответствующие теме работы	Устная защита выполненной работы
Самостоятельная работа (выполнение индивидуальных, дополнительных и творческих заданий)	Знания, умения и навыки, сформированные во время самоподготовки	Проверка полученных результатов, индивидуальных домашних заданий
Промежуточная аттестация	Знания, умения и навыки	зачет, с учетом результатов текущего

	соответствующие изученной дисциплине	контроля, в традиционной форме или компьютерное тестирование
--	--------------------------------------	--------------------------------------------------------------

*Содержание столбца 3 «Описание процедуры оценивания» таблиц 8 и 9 должно соответствовать содержанию столбца 4 «Процедура оценивания» таблиц 1 и 2 «Показатели и критерии оценивания компетенций» Фонда оценочных средств дисциплины.*

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль, контроль самостоятельной работы студентов.

**Текущий контроль** успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторские занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, собеседование, публичная защита, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

**Устная форма** позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Проводятся преподавателем с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, рассчитана на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим критериям:

Оценка «5» (отлично) ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;
- точно используется терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;



– продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;

– продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;

– допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

Оценка «4» (хорошо) ставится, если:

– вопросы излагаются систематизированно и последовательно;

– продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;

– продемонстрировано усвоение основной литературы.

– ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков:

в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа;

допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа,

исправленные по замечанию преподавателя;

допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «3» (удовлетворительно) ставится, если:

– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано

общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

– усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;

– имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;

– при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;

– продемонстрировано усвоение основной литературы

Оценка «2» (неудовлетворительно) ставится, если:

– не раскрыто основное содержание учебного материала;

– обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;

– допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.

– не сформированы компетенции, умения и навыки.

Доклад–подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы.

Количество и вес критериев оценки доклада зависят от того, является ли доклад единственным объектом оценивания или он представляет собой только его часть.

Доклад как единственное средство оценивания эффективен, прежде всего, тогда, когда студент представляет результаты своей собственной учебно/научно-исследовательской деятельности, и важным является именно содержание и владение представленной информацией. В этом случае при оценке доклада может быть использована любая совокупность из следующих критериев:

- соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;
- проблемность / актуальность;
- новизна / оригинальность полученных результатов;
- глубина / полнота рассмотрения темы;
- доказательная база / аргументированность / убедительность / обоснованность выводов;
- логичность / структурированность / целостность выступления;
- речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и т.д.);
- используются ссылки на информационные ресурсы (сайты, литература);
- наглядность / презентабельность (если требуется);
- самостоятельность суждений / владение материалом / компетентность.

Собеседование – средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Для повышения объективности оценки собеседование может проводиться группой преподавателей/экспертов. Критерии оценки результатов собеседования зависят от того, каковы цели поставлены перед ним и, соответственно, бывают разных видов:

- индивидуальное (проводит преподаватель)
- групповое (проводит группа экспертов);
- ориентировано на оценку знаний
- ситуационное, построенное по принципу решения ситуаций.

Критерии оценки при собеседовании:

- глубина и систематичность знаний;
- адекватность применяемых знаний ситуации;
- Рациональность используемых подходов;
- степень проявления необходимых качеств;

- Умение поддерживать и активизировать беседу;
- проявленное отношение к определенным

**Письменная форма** приучает к точности, лаконичности, связности изложения мысли. Письменная проверка используется во всех видах контроля и осуществляется как в аудиторной, так и во внеаудиторной работе. Письменные работы могут включать: диктанты, контрольные работы, эссе, рефераты, курсовые работы, отчеты по практикам, отчеты по научно-исследовательской работе студентов.

Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или всей дисциплины. Контрольная работа – письменное задание, выполняемое в течение заданного времени (в условиях аудиторной работы –от 30 минут до 2 часов, от одного дня до нескольких недель в случае внеаудиторного задания). Как правило, контрольная работа предполагает наличие определенных ответов и решение задач.

Критерии оценки выполнения контрольной работы:

- соответствие предполагаемым ответам;
- правильное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.);
- логика рассуждений;
- неординарность подхода к решению;
- правильность оформления работы.

Расчетно-графическая работа - средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по модулю.

Критерии оценки:

- понимание методики и умение ее правильно применить;
- качество оформления (аккуратность, логичность, для чертежно-графических работ соответствие требованиям единой системы конструкторской документации);
- достаточность пояснений.

Критерии оценки (собственно текста реферата и защиты):

- информационная достаточность;
- соответствие материала теме и плану;
- стиль и язык изложения (целесообразное использование терминологии, пояснение новых понятий, лаконичность, логичность, правильность применения и оформления цитат и др.);
- наличие выраженной собственной позиции;
- адекватность и количество использованных источников (7 –10);
- владение материалом

Критерии оценки:

- наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения);

- наличие четко определенной личной позиции по теме эссе;
- адекватность аргументов при обосновании личной позиции
- стиль изложения (использование профессиональных терминов, цитат, стилистическое построение фраз, и т.д.)
- эстетическое оформление работы (аккуратность, форматирование текста, выделение и т.д.).

**Тестовая форма** - позволяет охватить большое количество критериев оценки и допускает компьютерную обработку данных. Как правило, предлагаемые тесты оценки компетенций делятся на психологические, квалификационные (в учебном процессе эту роль частично выполняет педагогический тест) и физиологические.

Современный тест, разработанный в соответствии со всеми требованиями теории педагогических измерений, может включать задания различных типов (например, эссе или сочинения), а также задания, оценивающие различные виды деятельности учащихся (например, коммуникативные умения, практические умения).

В обычной практике применения тестов для упрощения процедуры оценивания как правило используется простая схема:

- отметка «3», если правильно выполнено 50 –70% тестовых заданий;
- «4», если правильно выполнено 70 –85 % тестовых заданий;
- «5», если правильно выполнено 85 –100 % тестовых заданий.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	45 мин.
Предлагаемое количество заданий из одного контролируемого подэлемента	30, согласно плана
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Определенная по разделам, случайная внутри раздела
Критерии оценки:	Выполнено верно заданий
«5», если	(85-100)% правильных ответов
«4», если	(70-85)% правильных ответов
«3», если	(50-70)% правильных ответов

**Промежуточная аттестация** – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ),

а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. Зачет, как правило, выставляется без опроса студентов по результатам контрольных работ, рефератов, других работ выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях, при условии, что итоговая оценка студента за работу в течение семестра (по результатам контроля знаний) больше или равна 60%. Оценка, выставляемая за зачет, может быть как качественное типа (по шкале наименований «зачтено»/ «не зачтено»), так и количественное (т.н. дифференцированный зачет с выставлением отметки по шкале порядка - «отлично, «хорошо» и т.д.)

Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучающихся по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

Экзамен в устной форме предполагает выдачу списка вопросов, выносимых на экзамен, заранее (в самом начале обучения или в конце обучения перед сессией). Экзамен включает, как правило, две части: теоретическую (вопросы) и практическую (задачи, практические задания, кейсы и т.д.). Для подготовки к ответу на вопросы и задания билета, который студент вытаскивает случайным образом, отводится время в пределах 30 минут. После ответа на теоретические вопросы билета, как правило, ему преподаватель задает дополнительные вопросы. Компетентностный подход ориентирует на то, чтобы экзамен обязательно включал деятельностный компонент в виде задачи/ситуации/кейса для решения.

В традиционной системе оценивания именно экзамен является наиболее значимым оценочным средством и решающим в итоговой отметке учебных достижений студента. В условиях балльно-рейтинговой системы балльный вес экзамена составляет 25 баллов.

По итогам экзамена, как правило, выставляется оценка по шкале порядка: «отлично»- 21-25 баллов; «хорошо»- 17,5-21 балл; «удовлетворительно»- 12,5-17,5 баллов; «неудовлетворительно»- 0-12,5 баллов.

*Содержание форм текущего и промежуточного контроля корректируется исходя из учебного плана и процедур оценивания представленных в таблицах 1 и 2 «Показатели и критерии оценивания компетенций» Фонда оценочных средств дисциплины.*

## **6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

1. **Тестовые задания** (предоставляются в полном объеме).

1. Отличительной чертой трудового договора является
  - 1) Предоставление рабочего места
  - 2) Участие профсоюза в договоре
  - 3) Вознаграждение за выполненную работу
  - 4) Личное выполнение работы
  
2. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются
  - 1) Профсоюзной организацией на предприятии
  - 2) Собранием трудового коллектива
  - 3) Органами исполнительной власти по месту организации
  - 4) Работодателем
  
3. К основным правам профсоюзов не относятся
  - 1) Контроль за исполнением требований трудового законодательства
  - 2) Прием на работу и увольнение работников
  - 3) Участие в регулировании социально трудовых отношений
  - 4) Право представлять работников и защищать их интересы
  
4. Граждане в возрасте от 14 до 16 лет вправе заключать ТД в следующих случаях
  - 1) при трудоустройстве по направлению органов опеки и попечительства
  - 2) после вступления в брак
  - 3) в свободное от учебы время, с согласия законных представителей
  - 3) если нет других источников дохода
  
5. Перечень основных обязанностей работодателя ( ст 22 ТК)
  - 1) Ссылочный
  - 2) Открытый
  - 3) Исчерпывающий
  - 4) Бланкетный
  
6. Профсоюз добровольное общественное объединение граждан, связанных общими... интересами
  - 1) Финансовыми
  - 2) Социальными

- 3) Территориальными
- 4) Производственными

7. При увольнении по собственному желанию работник обязан предупредить работодателя

- 1) в любой форме за две недели
- 2) в письменной форме за две недели
- 3) в день увольнения
- 4) в письменной форме за месяц

8. К локальным трудовым актам не относятся

- 1) коллективные договоры
- 2) акты органов местного самоуправления
- 3) должностные инструкции
- 4) правила трудового распорядка

9. По субъективному составу и характеру содержание трудовые споры делятся на

- 1) Публичные и частные
- 2) Семейные и трудовые
- 3) Исковые и особого производства
- 4) Индивидуальные и коллективные

10. Индивидуальные трудовые споры, это

- 1) Неурегулированные разногласия между работником и работодателем
- 2) Неурегулированные разногласия по вопросу применения трудового права
- 3) Неурегулированные разногласия между работниками и работодателем по поводу изменения условий труда, изданию новых локальных нормативных актов о труде или отмене старых норм
- 4) Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения действующих норм трудового права

11. Коллективные трудовые споры, это

- 1) Неурегулированные разногласия между работником и работодателем
- 2) Неурегулированные разногласия по вопросу применения

трудового права

- 3) Неурегулированные разногласия между работниками и работодателем по поводу изменения условий труда, изданию новых локальных нормативных актов о труде или отмене старых норм
- 4) Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения действующих норм трудового права

## 12. Коллективный договор

- 1) Совместная договоренность рабочих и работодателя о правилах внутреннего трудового распорядка
- 2) Договор о согласовании разногласий между работниками и работодателем
- 3) Правовой акт, регулирующий правовые отношения между работниками и работодателем
- 4) Соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а работник – выполнять эту работу с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка

## 13. Стороны коллективного договора

- 1) Работник и работодатель
- 2) Работники и Работодатель
- 3) Представители работников и работодателя
- 4) Представители работников, работодатель, или его представители

## 14. Начальной стадией разработки и заключения коллективного договора является

- 1) Создание примирительной комиссии
- 2) Образование трудового арбитража
- 3) Коллективные переговоры
- 4) Обращение к посреднику

## 15. Регистрация коллективного договора осуществляется в

- 1) Обязательном порядке
- 2) Уведомительном порядке
- 3) Распорядительном порядке
- 4) Разрешительном порядке



16. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана начать переговоры в течение

- 1) 3 дней
- 2) 7 дней
- 3) 15 дней
- 4) 1 месяца

17. По перезаключению коллективного договора инициативной стороной направляется письменное уведомление до окончания прежнего коллективного договора, в течение

- 1) 7 дней
- 2) 1 мес
- 3) 2 мес
- 4) 3 мес

18. Из перечисленных 1) Рекомендательные; 2) Нормативные; 3) Обязательственные; 4) Информационные - в содержание (обязательно) коллективного договора включаются следующие условия

- 1) 1, 2, 3
- 2) 2, 3, 4
- 3) 1, 2, 4
- 4) 1, 3, 4

19. Нормативные условия коллективного договора

- 1) Правила поведения общего характера
- 2) Взаимные права и обязанности
- 3) Не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства
- 4) Локальные нормативные акты, распространяющиеся только на работников данной организации

20. Обязательственные условия коллективного договора

- 1) Правила поведения общего характера
- 2) Взаимные права и обязанности
- 3) Не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства
- 4) Локальные нормативные акты, распространяются только на

работников данной организации

21. Информационные условия коллективного договора

- 1) Правила поведения общего характера
- 2) Взаимные права и обязанности
- 3) Не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства
- 4) Локальные нормативные акты, распространяющиеся только на работников данной организации

22. Коллективный договор заключается на срок

- 1) 1 год
- 2) 2 года
- 3) 3 года
- 4) от 1 до 3 лет

23. При смене собственника имущества коллективный договор сохраняет своё действие в течение

- 1) 1 мес
- 2) 2 мес
- 3) 3 мес
- 4) от 1 до 3 лет

24. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от его оформления, если

- 1) Это относится к несовершеннолетним
- 2) Относится к беременной женщине или женщине с детьми
- 3) Относится к инвалидам
- 4) Допущение произведено работодателем или его представителем

25. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

- 1) 14 лет
- 2) 15 лет
- 3) 16 лет
- 4) 18 лет

26. Из перечисленных 1 паспорт или иной документ личности 2 трудовая книжка (за исключением впервые поступающего на

работу) 3 свидетельство пенсионного страхования 4 ИНН 5 характеристика с места прежней работы или жительства 6 диплом об образовании необходимыми документами для заключения трудового договора являются

- 1) 1, 2, 3
- 2) 1, 2, 3, 4
- 3) 1, 2, 3, 4, 5
- 4) 1, 2, 3, 4, 5, 6

27. Испытательный срок для рабочих и служащих по ТК РФ устанавливается продолжительностью не свыше

- 1) 1 мес
- 2) 3 мес
- 3) 6 мес
- 4) 12 мес

28. Испытательный срок для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, их заместителей, руководителей филиалов и представительств устанавливается не свыше

- 1) 1 мес
- 2) 3 мес
- 3) 6 мес
- 4) 12 мес

29. Испытательный срок для государственных служащих устанавливается не свыше

- 1) 1 мес
- 2) 3 мес
- 3) 6 мес
- 4) 12 мес

30. К изменению условий труда, относится

- 1) Перевод
- 2) Поручение другой работы
- 3) Изменение трудовых функций
- 4) Все перечисленное

31. Из перечисленных 1 перевод в той же местности 2 перевод в другую местность 3 перевод вместе с организацией 4 перевод в

другое структурное подразделение без изменения функций труда переводом на другую работу считается

- 1) 1, 2, 3
- 2) 2, 3, 4
- 3) 1, 3, 4
- 4) 1, 2, 4

32. Временный перевод на другую работу допускается сроком до

- 1) Одной недели
- 2) Двух недель
- 3) Одного месяца
- 4) Одного года

33. Временный перевод на другую работу с учетом специальности допускается

- 1) При производственной необходимости
- 2) При стихийных бедствиях
- 3) Для замены отсутствующего работника
- 4) Для разгрузки груза

34. При смене собственника организации, новый собственник вправе расторгнуть трудовой договор с

- 1) Руководителем организации
- 2) Заместителями руководителя
- 3) Главным бухгалтером
- 4) Со всеми перечисленными

35. В перечисленных случаях 1 появление в состоянии алкогольного опьянения 2 не прошедшего медицинский осмотр 3 явившегося с опозданием более чем на 4 часа 4 не прошедшего инструкцию по технике безопасности 5 в случаи приостановления действия лицензии 6 по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами, отстранение от работы работника обязательно

- 1) 1, 2, 3, 4, 5
- 2) 1, 2, 4, 5, 6
- 3) 2, 3, 4, 5, 6
- 4) 1, 3, 4, 5, 6

36. В период отстранения заработная плата работнику

- 1) Не начисляется
- 2) Начисляется не свыше 23 тарифной ставки
- 3) Начисляется при отстранении не по вине работника
- 4) Начисляется в любом случае

37. Из перечисленных случаев прекращения трудового договора 1 ликвидация организации 2 сокращение штатов 3 призыв на военную службу 4 нарушение установленных законом правил заключения трудового договора выходное пособие в размере средней заработной платы выплачивается

- 1) 1, 2, 3, 4
- 2) 1, 3, 4
- 3) 1, 2, 4
- 4) 2, 3, 4

38. Работник, при увольнении по собственной инициативе обязан письменно предупредить об этом работодателя в срок

- 1) 1 неделю
- 2) 2 недели
- 3) 3 недели
- 4) 1 мес

39. Если на его место не приглашен работник, которому по закону невозможно отказать, то работник, подавший заявление об увольнении по собственной инициативе вправе отозвать это заявление в срок

- 1) 1 недели
- 2) 2 недели
- 3) 3 недель
- 4) 1 мес

40. Продолжительность нормального рабочего времени установлена в неделю не более

- 1) 24 часа
- 2) 35 часов
- 3) 40 часов
- 4) 42 часа

41. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работника в возрасте до 16 лет устанавливается в неделю не более

- 1) 12 часов
- 2) 24 часа
- 3) 35 часов
- 4) 36 часов

42. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет в течение недели устанавливается не более

- 1) 12 часов
- 2) 24 часа
- 3) 35 часов
- 4) 36 часов

43. Сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю для инвалидов 1 или 2 группы устанавливается не более

- 1) 12 часов
- 2) 24 часа
- 3) 35 часов
- 4) 36 часов

44. Сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю для работников с вредными и опасными условиями, не более

- 1) 12 часов
- 2) 24 часа
- 3) 35 часов
- 4) 36 часов

45. Продолжительность сверхурочной работы в течение года не должна превышать на одного работника

- 1) 60 часов
- 2) 80 часов
- 3) 100 часов
- 4) 120 часов

46. Сверхурочная работа оплачивается не менее чем

- 1) В полуторном размере
- 2) В двойном размере

- 3) Первый час в полуторном, остальное время в двойном размере
- 4) Первые 2 часа – в полуторном, за последующие часы в двойном размере

47. Сокращенное рабочее время устанавливается

- 1) По соглашению сторон
- 2) Законом
- 3) Коллективным договором
- 4) постановлением правительства РФ

48. Неполное рабочее время устанавливается

- 1) По соглашению сторон
- 2) Законом
- 3) Коллективным договором
- 4) Постановлением

49. Оплата при сокращенном рабочем времени устанавливается

- 1) За счет работодателя доплатой недоработанного времени
- 2) По объему выполненной работы
- 3) В двойном размере
- 4) Первые 2 часа в полуторном, последующие в двойном размере

50. Оплата при неполном рабочем времени производится

- 1) За счет работодателя доплатой недоработанной времени
- 2) По объему выполненной работы
- 3) В двойном размере
- 4) Первые 2 часа в полуторном, последующие в двойном

51. Продолжительность ежедневной работы для работников в возрасте от 15 до 16 лет, не может превышать

- 1) 2, 5 часа
- 2) 4 часа
- 3) 5 часов
- 4) 7 часов

52. Продолжительность работы для работников в возрасте от 16 до 18 лет не может превышать

- 1) 2, 5 часа
- 2) 4 часа

- 3) 5 часов
- 4) 7 часов

53. Продолжительность ежедневной работы для учащихся в возрасте 14 до 15 лет не может превышать

- 1) 2, 5 часа
- 2) 4 часа
- 3) 5 часов
- 4) 7 часов

54. Продолжительность ежедневной работы для учащихся в возрасте 16 до 18 лет не может превышать

- 1) 2, 5 часа
- 2) 4 часа
- 3) 5 часов
- 4) 7 часов

55. Совместительство это работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе

- 1) Работодателя
- 2) Работника
- 3) Государственных органов
- 4) Судебных органов

56. Сверхурочная работа это работа за пределами норм продолжительности рабочего времени по инициативе

- 1) Работодателя
- 2) Работника
- 3) Государственных органов
- 4) Судебных органов

57. Продолжительность работы по совместительству в течение рабочего дня не может превышать

- 1) 2 часов
- 2) 3 часов
- 3) 4 часов
- 4) 5 часов

58. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие



праздничные дни производятся с их письменного согласия 1 для предотвращения аварий, катастрофических и иных бедствий 2 для предотвращения НС, уничтожения или порчи имущества 3 для выполнения работ в условиях чрезвычайного положения 4 для производства общественно полезных работ, в случаях

- 1) 1, 2, 3,
- 2) 2, 3, 4
- 3) 1, 3, 4
- 4) 1, 2, 4

59. Из перечисленных 1 основные 2 дополнительные 3 сокращенные 4 удлиненные 5 льготные, специальные 6 без сохранения З П, отпуска бывают

- 1) 1, 2, 3, 4, 5
- 2) 2, 3, 4, 5
- 3) 1, 3, 4, 5, 6
- 4) 1, 2, 4, 5, 6

60. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет

- 1) 24 календарных дней
- 2) 28 календарных дней
- 3) 30 календарных дней
- 4) 35 календарных дней

61. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении

- 1) 3 месяца
- 2) 6 месяца
- 3) 11 месяцев
- 4) 1 года

62. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы установлена

- 1) До 2х недель
- 2) До 1 месяца
- 3) До 1 года
- 4) По соглашению сторон

63. Отзыв из отпуска допускается лишь по истечении

- 1) 7 дней
- 2) 14 дней
- 3) 21 дней
- 4) Законом не урегулирован

64. Замена ежегодного отпуска денежной компенсацией

- 1) Допускается
- 2) Не допускается
- 3) Допускается
- 4) Допускается в части, превышающей 28 календарных дней

65. Из перечисленных 1 призыв на военную службу (п 1 ст 83 ТК) 2 восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу ( п 2 ст 83 ТК) 3 не избрание на должность (п 3 ст 83 ТК) 4 признание работника полностью нетрудоспособным по состоянию здоровья ( п 5 ст 83 ТК) 5 отказ работника от работы в связи с изменением условий труда (п 7 ст 77 ТК) 6 отказ работника от перевода на другую работу в соответствии с мед заключением ( п 8 ст 77) 7 отказ работника от перевода в другой местности вместе с работодателем (п 9 ст 77 ТК), выходное пособие в размере 2х недельного среднего заработка выплачивается при

- 1) 1, 2, 3, 4, 5, 6
- 2) 2, 3, 4, 5, 6, 7
- 3) 1, 2, 4, 5, 6, 7
- 4) 1, 2, 3, 4, 6, 7

66. Работникам, совмещающим работу с обучением в ВУЗах с государственной аккредитацией работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск для сдачи государственных экзаменов продолжительностью

- 1) 1 мес
- 2) 2 мес
- 3) 3 мес
- 4) 4 мес

67. Из перечисленных 1 прекращение ТК при нарушении правил его заключения (п 11 ст 77 ТК) 2 расторжении ТД работодателем в случае ликвидации организации (п 1 ст 81 ТК) 3 расторжение ТД в

связи с сокращением численности или штата (п 2 ст 81 ТК) 4  
прекращение ТД в связи с призывом работника на военную службу  
(п 1 ст 83) выходное пособие в размере среднего месячного  
заработка выплачивается

- 1) 1, 2, 3
- 2) 1, 2, 4
- 3) 1, 3, 4
- 4) 2, 3, 4

68. Местом выплаты ЗП является

- 1) Бухгалтерия организации
- 2) Касса организации
- 3) Рабочее место
- 4) Спец помещение для выдачи ЗП

69. Из перечисленных 1 для возмещения неотработанного аванса 2  
для погашения командировочных расходов 3 для налоговых  
платежей 4 излишне выплаченных вследствие счетной ошибки 5  
при увольнении до окончания года, за который работник получил  
отпуск, удержания из ЗП работников производятся только в случаях

- 1) 1, 2, 3, 4
- 2) 1, 2, 3, 5
- 3) 1, 2, 4, 5
- 4) 2, 3, 4, 5

70. Виды рабочего времени

- 1) Постоянное, абсолютное, нормированное
- 2) Нормирование, сокращенное, неполное, ненормированное
- 3) Основное, дополнительное, продленное, сверхурочное
- 4) Поденное, понедельное, помесечное, поквартальное

71. Тарифная система

- 1) Совокупность тарифных разрядов работ
- 2) Отнесение видов труда к тарифным разрядам или  
квалификационным категориям
- 3) Совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется  
дифференциация заработной платы работников различных  
категорий
- 4) Совокупность тарифных разрядов, определенных в зависимости

от сложности работ и квалификационный характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов

72. Индексация труда

- 1) Изменение индекса цен на рынке товаров
- 2) Падение покупательной способности рубля в связи с резким ростом цен на рынке товаров
- 3) Компенсация в целях предотвращения обесценения доходов, вызванных резким повышением цен товаров на рынке
- 4) Дотация доходов в связи с изменением организационно правовой формы собственности

73. Методы обеспечения дисциплины труда

- 1) Меры убеждения
- 2) Меры принуждения
- 3) Меры убеждения и принуждения
- 4) Меры поощрения и принуждения

74. Виды взыскания по ТК РФ

- 1) Штрафы
- 2) Удержания из заработной платы
- 3) Замечание, выговор и увольнение
- 4) Предупреждение, выговор и увольнение

75. Условия труда

- 1) Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работников
- 2) Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию
- 3) Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести и его травме
- 4) Условия, при которых воздействие не работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают допустимых норм

76. Формы самозащиты работниками трудовых прав

- 1) Подача заявления в КТС

- 2) Обращение с иском в Суд
- 3) Отказ от работы, не предусмотренной ТД
- 4) Возмещение материального и компенсация морального вреда

77. Индивидуальные трудовые споры

- 1) Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по поводу установления и изменения условия труда
- 2) Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по применению действующих норм законодательства о труде
- 3) Трудовые споры ограниченной категории работников с работодателем
- 4) Рассмотрение трудовых споров по индивидуальным обращениям

78. По трудовым спорам, кроме случаев, при которых предусмотрено непосредственное обращение в суд, досудебное урегулирование (обращение в КТС)

- 1) Обязательно
- 2) Необязательно
- 3) На усмотрение заявлений
- 4) На усмотрение суда

79. Работник вправе обратиться в суд за разрешением и индивидуального трудового спора в течение

- 1) Двух недель, как узнал о нарушении своего права
- 2) В 3х месячный срок с момента нарушения права
- 3) В месячный срок с момента нарушения своего права
- 4) В 3х месячный срок с момента как узнал или должен был узнать о нарушении своего права

80. Дисциплинарное взыскание не может быть применено, если после совершения дисциплинарного проступка прошло

- 1) 1 мес
- 2) 3 мес
- 3) 6 мес
- 4) 2 года

81. Материальная ответственность одновременного с дисциплинарной

- 1) Допускается по усмотрению суда
- 2) Допускается при грубых дисциплинарных проступках
- 3) Допускается
- 4) Не допускается

82. Коллективный трудовой спор рассматривается

- 1) В судах общей юрисдикции
- 2) В арбитражных судах
- 3) В государственных органах по урегулированию трудовых споров
- 4) В примирительных комиссиях

83. Высшим органом МОТ является

- 1) Международная конференция труда (МКТ)
- 2) Международное бюро труда (МБТ)
- 3) Административный Совет МОТ (АС МОТ)
- 4) Комитет по применению норм МОТ

84. Трудовое право в вопросах компенсационных и гарантийных выплат смежно с правом

- 1) Гражданским
- 2) Административным
- 3) Социального обеспечения
- 4) Аграрным

85. Организация заключила с Кошелевым соглашение о ремонте электропроводки с оплатой по окончании работы. Его отношения регулируются нормами... права

- 1) Трудового
- 2) Гражданского
- 3) Административного
- 4) Аграрного

86. Нормативная продолжительность работодателя времени для несовершеннолетних моложе 16 лет сокращается на

- 1) Время, установленное работодателем
- 2) 5 часов в неделю
- 3) 7 часов в неделю
- 4) 16 часов в неделю

87. Руководитель организации может занимать оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения

- 1) Вышестоящей организации
- 2) Профсоюзного органа
- 3) Главного бухгалтера
- 4) Собственника имущества организации

88. Работодатель обязан рассмотреть требования проф органа об устранении нарушений трудового законодательства в ... срок с момента его получения

- 1) 3дневный
- 2) 5дневный
- 3) Недельный
- 4) Месячный

89. Выборный профорган направляет работодателю свое мотивированное мнение в ... срок с момента запроса работодателем

- 1) 3 дней
- 2) 5 дней
- 3) 7 дней
- 4) 1 месяц

90. Правоотношения по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров возникают по инициативе

- 1) Только работников
- 2) Только представителей работников
- 3) Только работодателей (его представителей)
- 4) Работников или работодателя (их представителей)

91. Правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров представляют собой... правоотношения

- 1) Материальные
- 2) Процессуальные
- 3) Относительные
- 4) Абсолютные

92. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляют

- 1) Работники
- 2) Работодатели
- 3) Профсоюзные инспекции труда
- 4) Федеральные инспекции труда

93. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства организации продолжают до

- 1) Окончания проверки уполномоченным органом
- 2) Заявлением работников о прекращении проверки организации
- 3) Ликвидации организации
- 4) Расторжения трудового договора с работником

94. Субъектами правоотношений по разрешению индивидуальных трудовых споров являются

- 1) Примирительная комиссия
- 2) Арбитражный суд
- 3) Профсоюзный комитет
- 4) Комиссия по трудовым спорам

95. Контроль за выполнением коллективного договора, социально-партнерских соглашений осуществляются

- 1) Сторонами социального партнерства
- 2) Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений
- 3) Органами прокуратуры
- 4) Судами

96. Представители работников имеют право получать от работодателя информации по вопросам

- 1) Реорганизации или ликвидации организации
- 2) Финансового состояния организации
- 3) Экономического планирования
- 4) О распределении прибыли между участниками

97. Увольнение по инициативе работодателя производится без учета мнения профсоюзного органа в случае

- 1) сокращения штатов
- 2) несоответствия работника занимаемой должности
- 3) смены собственника имущества организации



4) неоднократного неисполнения работником своих трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет взыскание

98. Срочный трудовой договор заключается с

- 1) Несовершеннолетними
- 2) Инвалидами
- 3) Беременными женщинами
- 4) Руководителями организаций

99. Для приема на работу по совместительству требуется

- 1) Согласие работодателя с основного места работы
- 2) Соглашение между работником, работодателем, принимающим на работу по совместительству и работодателем с основного места работы
- 3) Согласие работодателей по основной работе и совместительству
- 4) Соглашение между работником и работодателем, принимающим его на работу по совместительству

100. Увольнение работника проводится с учетом мнения профсоюза при

- 1) Сокращение штатов
- 2) Ликвидации организации
- 3) Нарушении техники безопасности
- 4) Прогуле

101. Сверхурочные работы не должны превышать... в смену

- 1) 2 часов
- 2) 3 часов
- 3) 4 часов
- 4) 6 часов

102. Сверхурочные работы не должны превышать... в год

- 1) 80 часов
- 2) 100 часов
- 3) 120 часов
- 4) 180 часов

103. Продолжительность ежедневной работы для работников от 15 до 16 лет не может превышать

- 1) 4 часа
- 2) 5 часов
- 3) 7 часов
- 4) 8 часов

104. Продолжительность ежедневной работы для работников от 16 до 18 лет не может превышать

- 1) 4 часа
- 2) 5 часов
- 3) 7 часов
- 4) 8 часов

105. Для школьников, совмещающих учебу с работой, продолжительность работы не может превышать (от 16 до 18 лет)... в день

- 1) 4 часа
- 2) 5 часов
- 3) 7 часов
- 4) 8 часов

106. Продолжительность ежедневной работы при вредных и опасных условиях (36 часовая рабочая неделя) не может превышать

- 1) 4 часа
- 2) 5 часов
- 3) 7 часов
- 4) 8 часов

107. Ночное время работы считается

- 1) с 20 до 4 часов
- 2) с 21 до 5 часов
- 3) с 22 до 6 часов
- 4) с 23 до 7 часов

108. Из перечисленных 1 беременной женщины 2 и 3 женщины имеющие по иждивению детей до 3 лет 4 молодой специалист к работе в ночное время не допускаются

- 1) 1, 2, 3

- 2) 1, 2, 4
- 3) 2, 3, 4
- 4) 1, 3, 4

109. Периоды, которые относятся к времени отдыха и не оплачиваются

- 1) Отпуска для работников, совмещающих работу с обучением (дополнительные)
- 2) Ежегодные отпуска
- 3) Выходные дни
- 4) Специальные перерывы для обогрева в холодных условиях

110. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется

- 1) Каждому, обратившемуся работнику, по не более 2х недель
- 2) Работнику, проработавшему в данной организации более 10 лет
- 3) По соглашению сторон
- 4) По инициативе работодателя

111. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется на

- 1) Одну неделю
- 2) две недели
- 3) три недели
- 4) не определен срок законом

112. Дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется

- 1) Когда работник в течение года привлекался к работе сверх нормативной продолжительности рабочего времени
- 2) Когда в трудовом договоре с работником установлен такой режим рабочего времени
- 3) Когда должность, занимаемая работником, относится к должностям, для которых может быть установлен ненормированный рабочий день
- 4) Когда у работодателя имеется возможность предоставления такого отпуска

113. Работник может получить денежную компенсацию за неиспользованные ранее отпуска без увольнения с работы...

- 1) За все неиспользованные отпуска

- 2) Только за часть отпуска, превышающую 28 календарных дней
- 3) Только если по соглашению сторон все эти отпуска объединены в один и только за часть такого отпуска, превышающую 28 календарных дней
- 4) Только за очередной ежегодный отпуск за текущий год

114. Заработная плата выплачивается не ранее чем...

- 1) Один раз в квартал
- 2) Один раз в месяц
- 3) Два раза в квартал
- 4) Два раза в месяц

115. Оплата отпуска производится

- 1) В последний день работы
- 2) За один рабочий день до начала отпуска
- 3) Не позже чем за 2 дня до его начала
- 4) Не позднее чем за 3 дня до его начала

116. Работодатель обязан известить работника о введении новых норм труда не позднее чем за... месяц до их введения

- 1) Один
- 2) Два
- 3) Три
- 4) Четыре

117. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти не позднее... со дня подачи работодателю соответствующих документов

- 1) 2х дневной
- 2) 3х дневной
- 3) недельный
- 4) месячный

118. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет...

- 1) Допускаются только с согласия проф органа и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями

- 2) Допускаются при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями
- 3) Допускаются с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями
- 4) Запрещается

119. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, не распространяются на...

- 1) Всех лиц воспитывающих детей без матери
- 2) Дедушек и бабушек
- 3) Братьев и сестер
- 4) Опекун (попечителей) несовершеннолетних

120. Запрещается применение труда лиц до 18 лет

- 1) В сфере торговли товарами повышенного спроса
- 2) В сфере торговли компьютерными изделиями
- 3) В сфере торговли табачными изделиями
- 4) В сфере оптовой торговли

121. Направление в служебные командировки до 18 лет...

- 1) Допускается только с их письменного согласия
- 2) Не разрешается
- 3) Разрешается только с согласия профсоюза
- 4) Допускается если нет медицинских противопоказаний

122. Компенсация при использовании с согласия работодателя своего личного имущества, использованного в интересах производства выплачивается в размере

- 1) Фактического износа
- 2) Определяемом Правительством РФ
- 3) Определяемом работодателем с учетом мнения профсоюза
- 4) Определяемом договором между сторонами

123. Работники, не прошедшие инструктаж по технике безопасности

- 1) Могут быть отстранены от работы
- 2) Допускаются к работе, если работа не связана с опасными условиями
- 3) Должны быть отстранены от работы

4) Допускается к работе с согласия профкома

124. Работодатель в случае не обеспечения работника средствами защиты

- 1) Обязан выплатить компенсацию стоимость этих средств
- 2) Не имеет права требовать исполнения трудовых обязанностей и оплатить возникший по этой причине простой
- 3) Обязан получить согласие профоргана на допуск к работе
- 4) Обязан получить согласие Государственной инспекции труда на допуск к работе

125. Нормы по охране труда, это...

- 1) Правовые нормы
- 2) Технические (технологические) нормы
- 3) Правовые нормы, также нормы технические (технологические), оформленные правовыми актами
- 4) Договорные нормы

126. Право работника на отказ от работы в условиях, опасных для жизни, предусмотрено

- 1) Конституцией РФ
- 2) Постановлением Правительства РФ
- 3) Коллективным договором
- 4) Трудовым кодексом РФ

127. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается

- 1) День фактического совершения проступка
- 2) День, когда о совершенном проступке стало известно лицу, поделенному правом полагать дисциплинарное взыскание
- 3) День, когда о совершенном проступке стало известно непосредственному руководителю работника, независимо от того, наделено оно или правом наложения дисциплинарного взыскания
- 4) День, когда о совершенном проступке стало известно руководителю организации или его заместителю

128. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее

- 1) 6 месяцев со дня совершения проступка
- 2) 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии двух лет со дня его совершения в указанные сроки не

включается по уголовному делу

- 3) 6 месяцев со дня совершения проступка в указанное время не включается срок производства по административному и уголовному делу
- 4) Одного года со дня совершения проступка

129. Работодатель, при поступлении заявления от представительного органа работников о нарушении руководителем организации законов или нормативных актов о труде

- 1) Обязан его рассмотреть и сообщить представительному органу работников о результатах
- 2) Обязан его рассмотреть и если факты подтвердятся, вправе применить к руководителю дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения
- 3) Обязан его рассмотреть и если факты подтвердятся, обязан применить к руководителю дисциплинарной меры вплоть до увольнения
- 4) Вправе не рассматривать указанное заявление

130. Кроме общих дисциплинарных взысканий к государственным служащим могут быть применены следующие взыскания

- 1) О признании проф. непригодным
- 2) О несоответствии занимаемой должности
- 3) Предупреждение о недопустимости повторного нарушения
- 4) Предупреждение о неполном должностном соответствии

131. Дисциплинарные взыскания могут быть обжалованы в

- 1) Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров
- 2) Государственную инспекцию труда
- 3) Суд
- 4) Государственной инспекции труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

132. Если в течение ... со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания

- 1) Одного месяца
- 2) Шести месяцев

3) Одного года

4) Двух лет

133. Из перечисленных а) ознакомление с приказом б) обнаружение проступка в) издание приказа г) истребование от работника объяснений д) установление пределов дисциплинарной ответственности порядок наложения дисциплинарных взысканий осуществляется в следующей последовательности

1) а б в г д

2) а б в д г

3) б в г д а

4) б г д в а

134. Из перечисленных а) установление пределов материальной ответственности работника б) истребование письменных объяснений от работника в) взыскание причиненного ущерба г) установление размера причиненного ущерба наложение материального взыскания осуществляется в следующей последовательности

1) а б в г

2) г в б а

3) г б а в

4) б в г а

135. За причинение вреда несовершеннолетними а) умышленного, б) в состоянии опьянения в) особо крупного г) в результате совершения преступления полная материальная ответственность их наступает при

1) а б в

2) а б г

3) б в г

4) а в г

136. Юридическая ответственность не предусматривает

1) Уголовную ответственность

2) Гражданско-правовую ответственность

3) Моральную ответственность

4) Материальную ответственность



137. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника не несут ответственность

- 1) Дисциплинарную
- 2) Материальную
- 3) Административную
- 4) Уголовную

138. Условия, средства и способы обеспечения реального права это

- 1) Конституционные нормы
- 2) Компенсации
- 3) Гарантии основных трудовых прав
- 4) Категории правосознания

139. Коллективная материальная ответственность за причинение ущерба

- 1) Допустима с разрешения профсоюзных органов
- 2) Возможно, если предусмотрено коллективным договором
- 3) Возникает на основании письменного договора, который заключается со всеми членами коллектива
- 4) Запрещена трудовым договоре

140. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора для несовершеннолетних

- 1) Обязательно, при приеме на работу с тяжелыми условиями труда
- 2) Проводится по усмотрению работодателя
- 3) Обязательно во всех случаях
- 4) Не обязательно

141. Приостановить начавшуюся забастовку не вправе

- 1) Орган, возглавляющий забастовку
- 2) Служба по урегулированию коллективных трудовых споров
- 3) Правительство РФ
- 4) Суд

142. Суд, в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей вправе отложить не начавшуюся забастовку на срок до... дней

- 1) Десяти

- 2) Двадцати
- 3) Тридцати
- 4) Пятидесяти

143. Правительство РФ вправе приостановить начатую забастовку до решения вопроса о ее законности соответствующим судом, но не более чем на... календарных дней

- 1) Десять
- 2) Двадцать
- 3) Тридцать
- 4) Пятьдесят

144. Участвующим в забастовке работникам на период ее проведения сохраняется...

- 1) Средний заработок
- 2) Место работы и средний заработок
- 3) Место работы и должность
- 4) Место работы и компенсация за участие в забастовке

145. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в течение... месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права

- 1) Одного
- 2) Двух
- 3) Трех
- 4) Четырех

146. Расторжение ученического договора производится по основанию,

- 1) Предусмотренном для расторжения трудового договора
- 2) Предусмотренном в самом договоре
- 3) Определяемым соглашением сторон договора
- 4) Определяемым соглашением сторон договора, а также в случае невыполнения сторонами обязательств по договору

147. Время ученичества при проф. подготовке, переподготовке и повышении квалификации в течение недели не должно превышать

- 1) 16 часов
- 2) 24 часа

- 3) 36 часов
- 4) Нормы работника времени, установленной для работников соответствующего возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ

148. Если ученик по окончании обучения без уважительных причин не приступает к работе, он по требованию работодателя...

- 1) Возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает убытки за невыход на работу
- 2) Возвращает не более 2/3 выплаченной стипендии
- 3) Возвращает ему полученную за время обучения стипендию и другие расходы, связанные с ученичеством
- 4) Подлежит увольнению без выплаты выходного пособия

149. Ученический договор заключается в письменной форме, в... экземплярах

- 1) Одним
- 2) Двух
- 3) Трех
- 4) Четырех

150. Работодатель физическое лицо предупреждает работника об изменении определенных договором условий в письменной форме не менее чем за... календарных дней

- 1) Семь
- 2) Четырнадцать
- 3) Двадцать один
- 4) Двадцать восемь

151. Трудовой договор с работником, направляемым в представительство РФ за границей, заключается на срок до... лет (года)

- 1) Один
- 2) Двух
- 3) Трех
- 4) Пяти

152. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные

дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, сроком до... календарных дней

- 1) 5 дней
- 2) 10 дней
- 3) 14 дней
- 4) 24 дней

153. Работающим женщинам с детьми до 1, 5 лет предоставляется дополнительный перерыв, через каждые 3 часа работы, длительностью не менее...

- 1) 10 минут
- 2) 20 минут
- 3) 30 минут
- 4) 40 минут

154. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные отпуска продолжительностью...

- 1) 16 календарных дней
- 2) 24 календарных дней
- 3) 30 календарных дней
- 4) 35 календарных дней

155. Специализированным органом международно-правовой охраны труда является

- 1) Административный Совет (АС)
- 2) Международная организация труда (МОТ)
- 3) Международная конференция труда (МКТ)
- 4) Международное бюро труда (МБТ)

156. Ратифицированные конвенции МОТ (Международной организации труда) подлежат регистрации в...

- 1) Административном Совете (АС)
- 2) Организации Объединенных наций (ООН)
- 3) Международной конференции труда (МКТ)
- 4) Международном бюро труда (МБТ)

157. Конкретизация принципов трудового права – это

- 1) Применение данного принципа к конкретной норме
- 2) Применение данного принципа к конкретной ситуации

- 3) Указание, нормы каких институтов данный принцип отражает
- 4) Указание конкретной статьи трудового кодекса

158. МКТ (Международная конференция труда) избирается

- 1) Ежемесячно
- 2) Ежегодно
- 3) Каждые 3 года
- 4) Каждые 5 лет

159. Срок испытания при приеме на работу не может устанавливаться

- 1) Государственным служащим
- 2) Работникам, представившим рекомендации с места прежней работы
- 3) Работникам, имеющим высшее, профессиональное образование
- 4) Несовершеннолетним

160. При временной нетрудоспособности

- 1) Выплачивает работнику среднемесячную заработную плату
- 2) Время отсутствия на работе не оплачивается
- 3) Сохраняет за работником рабочее место
- 4) Работодатель выплачивает пособие по временной нетрудоспособности

161. Перемещение работника в той же организации на другое рабочее место в другое структурное подразделение организации

- 1) Не допускается без заключения нового трудового договора
- 2) Требуется письменного согласия работника
- 3) Не требует письменного согласия работника
- 4) Допускается только с согласия профсоюза

162. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях

- 1) Предусмотренных трудовым законодательством
- 2) Если такая возможность предусмотрена коллективным договором
- 3) В любых
- 4) С согласия профсоюза

163. Финансирование органов службы занятости осуществляется

- 1) Работодателями
- 2) За счет пожертвований
- 3) Из средств профсоюзов
- 4) Из средств федерального бюджета

164. Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей

- 1) Недостача
- 2) Административный проступок
- 3) Дисциплинарный проступок
- 4) Преступление

165. Трудовая дееспособность – это способность

- 1) Трудоустроиться
- 2) Трудиться по трудовому договору
- 3) Своими действиями приобретать трудовые права и обязанности
- 4) Отвечать за трудовые правонарушения

166. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается

- 1) В обычном размере
- 2) +: Не менее чем в двойном размере
- 3) По соглашению между работником и работодателем
- 4) В тройном размере

167. Принципы трудового права – это

- 1) Идеи развития трудового законодательства
- 2) Категория правосознания, опережающая действующие нормы труда
- 3) Конституционные нормы о труде
- 4) Главные идеи и направления, отражающие суть действующего законодательства

168. Размер возмещения расходов, связанных с использованием работником личного имущества определяется

- 1) Трудовым законодательством
- 2) Профсоюзными органами организации
- 3) Работодателем
- 4) Соглашением работника с работодателем

169. Размер пособия по безработице определяется

- 1) Законом РФ «О занятости населения с РФ»
- 2) Местными условиями
- 3) Профсоюзами
- 4) Постановлениями органов исполнительной власти субъектов РФ

170. Нормальная продолжительность работодателем времени для нл  
моложе 16ти лет сокращается на

- 1) 5 часов в неделю
- 2) Время, установленное работодателем
- 3) 16 часов в неделю
- 4) 10 часов в неделю

171. Обязательное для всех работников подчинение правилам  
поведения, определенным в соответствии с трудовым  
законодательством – это...

- 1) Соблюдение правил, установленных в организации
- 2) Выполнение требований и указаний работодателя
- 3) Соблюдение техники безопасности на представительности
- 4) Дисциплина труда

172. Срок действия соглашения

- 1) 3 года
- 2) 5 лет
- 3) 10 лет
- 4) неограниченно

173. Количество прогулов, за которые работодатель может уволить  
работника

- 1) Два
- 2) Один
- 3) Устанавливается трудовым договором
- 4) Три

174. Взыскание ущерба, не превышающего средней зарплаты  
производится

- 1) По распоряжению администрации организации с разрешения профсоюза
- 2) По распоряжению работодателя

- 3) По решению комиссии по трудовым спорам
- 4) По решению суда

175. Создание безопасных условий труда – это обязанность

- 1) Профсоюзной организации
- 2) Работодателя
- 3) Работников
- 4) Определяемая коллективным договором

176. Несоввершеннолетние работники не могут нести полную материальную ответственность

- 1) За умышленное причинение ущерба
- 2) В результате совершения преступления или административного проступка
- 3) Ни при каких обстоятельствах
- 4) За ущерб, причиненный в состоянии опьянения

177. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ – это обязанность

- 1) Работника
- 2) Работодателя
- 3) Определяемая коллективным договором
- 4) Профсоюзной организации предприятия

178. Продолжительность сверхурочных работ не должна превышать

- 1) Времени, установленного трудовым договором
- 2) 6 часов в день и 12 часов в неделю
- 3) 2 часа подряд и 10 часов в неделю
- 4) 4 часов в течение 2х дней подряд и 120 часов в год

179. Работодатель может уволить работника в случаях, когда он отказывается от продолжения работы при изменении существенных условий трудового договора, в связи с производственной необходимостью

- 1) Если такое продолжение не имеет медицинских противопоказаний
- 2) Только если работник является руководителем
- 3) Если работник является временным
- 4) Только с согласия профсоюза



180. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни

- 1) Допускается по согласованию с профсоюзом
- 2) Допускается по распоряжению работодателя
- 3) Допускается с письменного согласия работника
- 4) Не допускается

181. Порядок ведения коллективных переговоров определяется

- 1) Инструкцией работодателя
- 2) Гражданским кодексом
- 3) Законом «О коллективных переговорах»
- 4) Трудовым кодексом

182. При осуждении работника к наказанию, исключающему продолжение работы

- 1) действие трудового договора приостанавливается
- 2) трудовой договор подлежит прекращению
- 3) трудовой договор продолжает действовать
- 4) за работником сохраняется рабочее место и должность

183. При расторжении трудового договора в связи с сокращением штата работников работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере

- 1) должностного оклада
- 2) двухнедельного заработка
- 3) Не ниже среднемесячного
- 4) Не ниже среднемесячного заработка

184. Правоотношения по материальной ответственности сторон ТД возникают когда

- 1) Работник нарушил условия ТД
- 2) Одной из сторон ТД нанесен материальный ущерб
- 3) Ущерб нанесен государству
- 4) Ущерб нанесен третьим лицам

185. Работодатель не имеет права требовать от работника информации

- 1) Об образовании работника

- 2) В связи с трудовыми отношениями
- 3) О политических, религиозных и других убеждениях работника
- 4) О предыдущей трудовой деятельности

186. Способность заключать трудовые договоры возникает у работодателя с момента

- 1) Утверждения штатского расписания
- 2) Открытия расчетного счета в банке
- 3) Возникновения гражданской правоспособности
- 4) Регистрации в качестве работодателя

187. Приобретение, хранение дезинфекция и обеззараживание средств индивидуальной защиты осуществляется за счет средств

- 1) Работника
- 2) Местного бюджета
- 3) Профсоюзной организации
- 4) работодателя

188. Комиссия, в состав которой включается государственной инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ и представитель территориального объединения профсоюзов создается для расследования несчастного случая

- 1) С государственным служащим
- 2) Любого с несовершеннолетним
- 3) Группового, тяжелого и со смертельным исходом
- 4) Любого

189. Если по истечении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию, работник продолжает трудиться, увольнение

- 1) Не производится
- 2) Производится, если не возражает профсоюз
- 3) Производится в любом случаи
- 4) Не производится, если работник отзовет свое заявление

190. Условие ТД по отношению к условиям труда, предусмотренным ТК РФ, быть ухудшены

- 1) Могут, если это предусмотрено колл договором
- 2) Могут

- 3) Не могут
- 4) Могут, если согласен сам работник

191. При невыполнении норм труда по вине работника, оплате

- 1) Производится в полном объеме
- 2) Производится в полном объеме, если не было прямого умысла
- 3) Не производится
- 4) Производится за фактически выполненную работу

192. Распоряжение о взыскании материального ущерба может быть сделано работодателем

- 1) Не позднее одного месяца с момента окончательного установления размера ущерба
- 2) В любое время
- 3) Не позднее одного года после совмещения действий, причинивших ущерб работодателю
- 4) Только до увольнения работника

193. Система взаимоотношений, между работниками, работодателями, органами гос власти, местного самоуправления, направленных на согласование интересов работников и работодателей, по регулированию трудовых и связанных с ними отношений – это...

- 1) Профсоюзная деятельность
- 2) Содействие трудоустройству
- 3) Право на социальное обеспечение
- 4) Социальное партнерство в сфере труда

194. Полная материальная ответственность состоит в обязанности работника возместить работодателю

- 1) Прямой ущерб и упущенную выгоду
- 2) Материальные потери
- 3) Восстановить имущество полностью
- 4) Причиненный ущерб в полном объеме

195. Размер пособия устанавливается исходя из

- 1) Средней месячной заработной платы за 3 последние месяца
- 2) Минимального размера оплаты труда (МРОТ)
- 3) Средней месячной заработной платы или МРОТ

4) Оклада государственного служащего

196. Работодатель может уволить работника за хищение имущества или растрату, если это подтверждено

- 1) Показаниями свидетелей
- 2) Вступившим в законную силу приговором суда
- 3) Согласием профсоюза
- 4) Достоверными сведениями о совершении этих действий

197. Порядок регистрации безработных граждан определяется

- 1) ФЗ «О трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений»
- 2) Нормативно – правовыми актами органов МСУ
- 3) Постановлениями органов исполнительной власти субъектов РФ
- 4) Законом РФ «О занятости населения в РФ»

198. Порядок ведения суммированного учета работодателем рабочего времени устанавливается

- 1) Трудовым договором (ТД)
- 2) Собранием или конференцией трудового коллектива
- 3) Постановлениями Правительства РФ
- 4) Правилами внутреннего трудового распорядка организации

199. В случаях, если работник нанес ущерб работодателю не при исполнении трудовых обязанностей, работник несет

- 1) Ответственности не несет
- 2) Полную материальную ответственность
- 3) Ограниченную материальную ответственность
- 4) Полную материальную ответственность, если такая ответственность предусмотрена трудовым договором

200. Продолжительность рабочей смены инвалидов устанавливается в соответствии

- 1) С медицинским заключением
- 2) С коллективным договором
- 3) С инструкцией
- 4) С решением профсоюза

## **Темы курсовых работ:**

### **Фамилии студентов от «А» до «З»**

1. Предмет трудового права.
2. Особенности метода трудового права.
3. Сфера действия норм трудового права.
4. Роль и функции трудового права.
5. Система трудового права.
6. Тенденции развития трудового права в условиях перехода к рынку труда.
7. Источники трудового права; их классификация и виды.

### **Фамилии студентов от «И» до «Н»**

8. Основные принципы трудового права.
9. Единство и дифференциация правового регулирования труда.
10. Субъекты трудового права.
11. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права.
12. Профсоюзные органы как субъекты трудового права.
13. Защитная функция профсоюзов в условиях перехода к рыночным отношениям.
14. Общая характеристика основных трудовых прав и обязанностей работников.
15. Система правоотношений в трудовом праве.

### **Фамилии студентов от «О» до «Р»**

16. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты и содержание.
17. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
18. Правоотношения, производные от трудовых (общая характеристика).
19. Коллективный договор на современном этапе: понятие, стороны, значение.
20. Структура и содержание коллективного договора (на примере двух-трех коллективных договоров конкретной организации).
21. Роль трудового договора в регулировании трудовых отношений на современном этапе.
22. Виды трудового договора.
23. Срочный трудовой договор и условия его заключения.
24. Содержание трудового договора.

### **Фамилии студентов от «С» до «Ф»**

25. Аттестация в трудовом праве.
26. Перевод на другую работу: понятие и виды.
27. Переводы на другую работу по инициативе работодателя.
28. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация.
29. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
30. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
31. Понятие и виды соглашений и их роль в условиях перехода к рыночным отношениям.
32. Правовые вопросы охраны труда работников.
33. Охрана труда женщин.

### **Фамилии студентов от «Х» до «Я»**

34. Охрана труда несовершеннолетних.
35. Понятие и виды рабочего времени.
36. Понятие и виды времени отдыха
37. Понятие и виды отпусков по трудовому законодательству.
38. Методы правового регулирования заработной платы (оплата труда).
39. Тарифная система и ее элементы.
40. Система заработной платы.
41. Гарантийные и компенсационные выплаты.
42. Понятие и значение трудовой дисциплины.
43. Меры поощрения за успехи в труде.
44. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
45. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
46. Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового договора.
47. Материальная ответственность работников и ее виды.
48. Материальная ответственность работодателя перед работником за вред, причиненный ему в связи с повреждением здоровья.
49. Понятие и классификация трудовых споров.
50. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
51. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
52. Международно-правовое регулирование труда.
53. Общая характеристика зарубежного трудового права.
54. Правовое регулирование труда в отдельных зарубежных странах.

### **Контрольные задачи**

#### **Задача №1**

Шарова А.И. работает в бухгалтерии ОАО «Орбита». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится.

Прокомментируйте ответ администрации ОАО «Орбита».

### **Задача №2**

Петров В.А. работал в ООО «Балтик» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили. Правомерно ли такое увольнение?

### **Задача №3**

Пирогова С.И. хотела взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Пирогова С.И. обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части. Что должен ответить юрист?

### **Задача № 4**

Гуляев В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия. Права ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в профиле работы?

### **Задача № 5**

Алымова Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатной заработной платы за текущий месяц. Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия?

### **Задача № 6**

Администрация предприятия предупредила Денисову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Денисова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы.

Правомерны ли требования Денисовой В.В.? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?

### **Задача № 7**

Студент 4-го курса юридической академии Колесников О.Е. был принят на работу помощником юриста акционерного общества «Ратибор» сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Колесников О.Е. обратился в комиссию по

трудовым спорам АО «Ратибор» с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссия, рассмотрев заявление, отказала Колесникову О.Е. в удовлетворении его требований по следующим основаниям: во-первых, поскольку трудовой договор уже подписан, его изменения возможны лишь по взаимному соглашению сторон; во-вторых, комиссия вообще не вправе рассматривать по существу заявления студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками.

Допущены ли здесь нарушения? При ответе используйте руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ. Подготовьте от имени Колесникова О.Е. исковое заявление в суд.

### **Задача № 8**

Техник Морозова Н.Г. была принята на работу в строительную организацию. До подписания трудового договора она не была ознакомлена под расписку с правилами внутреннего распорядка организации, с коллективным договором и иными локальными актами, непосредственно связанными с её функциональными обязанностями и с условиями осуществления её трудовой деятельности. О режиме работы она узнала со слов сотрудников, которые сообщили ей, что у них на работе нет строгого соблюдения времени начала и окончания работы. За опоздание на работу на 15 минут без уважительных причин Морозова Н.Г. была привлечена к дисциплинарной ответственности – ей объявили в приказе «замечание». Данное решение работодателя Морозова Н.Г. решила обжаловать. Куда должна обратиться Морозова Н.Г.? Какое решение вынесет орган, рассматривающий трудовые споры? Какими статьями трудового кодекса регулируется данное правоотношение?

### **Задача № 9**

Инженер-конструктор 3-й категории Хомякова Т.Н. занималась разработкой проектов и технической документации. В связи с усовершенствованием производства, ей поручили работу в другом структурном подразделении этой же организации по разработке проектов и технической документации методом автоматизированной системы проектирования. Работница от перевода отказалась. Законен ли отказ работницы? Обоснуйте свой ответ. Укажите особенности переводов по ст. 73 ТК РФ.

### **Задача № 10**

Работница Кашина М.М. подала заявление об увольнении по собственному желанию за 2 недели до намеченного срока и со следующего дня после подачи заявления перестала ходить на работу. Свое решение она аргументировала тем, что существующие 2 недели отработки используются для того, чтобы подыскать себе новое место работы. Правомерны ли действия работницы? Обоснуйте свой ответ.



Сформулируйте запись в трудовой книжке Кашиной М.М. о причине увольнения.

### **Задача №11**

Гражданин Машков С.С. обратился к мировому судье с иском заявлением к организации, в отделе кадров которой ему необоснованно, по его мнению, отказали в приеме на работу. Судья отказал в приеме заявления на основании того, что Прохоров не был связан с данной организацией какими-либо предварительными обязательствами. Правомерно ли поступил судья? Какие категории индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах? Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?

### **Задача № 12**

Механик Григорьев А.А. обратился в КТС (комиссия по трудовым спорам) с жалобой на директора организации, который не выполнил своего устного обещания повысить ему заработную плату в случае перевыполнения установленного плана работы. До подачи заявления Кораблев общался с директором по этому поводу, но тот заявил, что пока повысить заработную плату не может ввиду неудовлетворительного финансового положения организации.

Может ли КТС рассмотреть такое заявление? Какое решение должна принять КТС?

### **Задача № 13**

Группа наладчиков вместе с мастером цеха Ивановым С.В. была привлечена к работе 1 и 2 мая для производства срочного ремонта автоматической линии. Все они, включая 17-летнего Рябова Е.Е. и инвалида труда Петрова А.А., 1 мая отработали по 10 часов, а 2 мая - по 9 часов.

Допущены ли администрацией какие-либо нарушения действующего трудового законодательства?

Кого и в каких случаях можно привлекать к работе в праздничный день? Как компенсируется работа в праздничный день.

### **Задача № 14**

В суд с исками обратились Ежова О.О. и Котова Е.Е. Ежова О.О. просила снять выговор, а Котова Е.Е. восстановить ее на работе.

Нормировщице Ежовой О.О. был объявлен выговор за отсутствие на рабочем месте в течение 2 часов 5, 13, 21 и 28 августа. В объяснительной записке Ежова О.О. указала, что выполняла в это время общественные обязанности президиума профсоюзного органа организации: проверяла режим работы женщин, имеющих детей.

Кладовщица Котова Е.Е. была уличена в попытке вынести из склада коробку со стиральным порошком и была уволена работодателем за утрату доверия.

Правомерны ли наложенные на Ежову О.О. и Котову Е.Е. дисциплинарные взыскания? Предоставляется ли не освобожденным профсоюзным работникам свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей? Какие обстоятельства должны быть учтены при увольнении за утрату доверия?

### **Задача № 15**

Системный администратор Чашкин Г.Г. обратился к работодателю с заявлением о прекращении трудового договора по инициативе работника, попросив уволить до истечения двухнедельного срока, в связи с трудоустройством к другому работодателю в другом городе. Директор отказал в удовлетворении просьбы работника со ссылкой на статью 80 ТК РФ. Чашкин Г.Г. прекратил работать в срок, указанный в своем заявлении, и письмом попросил выслать трудовую книжку.

Получив трудовую книжку, Чашкин Г.Г. увидел, что вместо записи о прекращении трудового договора по инициативе работника, работодатель внес запись об увольнении за прогул. Чашкин Г.Г. обратился в суд с заявлением об изменении записи в трудовую книжку.

Разрешите ситуацию по существу. Какие нарушения допущены сторонами правоотношений. Составьте исковое заявление об изменении записи в трудовую книжку.

## **Контрольные задания**

### **Задание № 1.**

**В каких случаях материальная ответственность работника исключается?**

### **Задание № 2.**

**Поясните, оговаривается ли где-то максимальный срок отпуска без сохранения заработной платы?**

### **Задание № 3.**

**В каких случаях работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение?**

**Задание № 4.**

**Какие сроки предусмотрены Трудовым кодексом РФ при выплате заработной платы, отпускных сумм, расчетов при увольнении.**

**Задание № 5.**

**Поясните, если гражданка окончила институт и ищет работу впервые, т.е. раньше она не работала. А поскольку во многих организациях настаивают на испытательном сроке, имеют ли право устанавливать ей испытательный срок?**

**Задание № 6.**

**Имеет ли право работодатель удержать излишне выплаченные за неотработанные дни отпуска средства с работника, увольняющегося в связи с выходом на пенсию?**

**Задание № 7.**

**Какие акты в целях применения Трудового кодекса РФ считаются локальными нормативными актами?**

**Задание № 8.**

**Работник работает в режиме неполного рабочего времени. Признается ли сверхурочной работой для данного работника работа сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, но в пределах 40-часовой рабочей недели?**

**Задание № 9.**

**Какова продолжительность ежегодного основного отпуска работающих инвалидов?**

**Задание № 10.**

**Каким образом можно ввести в организации режим неполного рабочего времени при возникновении у нее причин, связанных с изменениями организационных или технологических условий труда?**

**Задание № 11.**

**При переводе работника на режим неполного рабочего дня сохраняется ли у него право на отпуск за ненормированный рабочий день?**

**Задание № 12.**

**Предусмотрено ли уменьшение предпраздничного дня на один час для работников, работающих неполное рабочее время?**

**Задание № 13.**

**Ограничен ли срок максимальной продолжительности служебной командировки?**

**Задание № 14.**

**В каких случаях правомерно заключение срочного трудового договора?**

**Задание № 15.**

**Включаются ли перерывы на обед в рабочее время?**

**Комплект билетов для экзамена.**

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

**Билет № 1**

1. Формы осуществления труда в общественной организации труда России.
2. Понятие гарантийных и компенсационных выплат. Гарантийные выплаты и доплаты, их виды. Компенсационные выплаты.
3. Сотрудник уволился с основного места работы и написал заявление с просьбой оставить его в данной организации внешним совместителем. Как правильно его оформить?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

**Билет № 2**

1. Предмет регулирования норм трудового права.
2. Меры поощрения и порядок их применения.
3. Как перевести работника на срочный трудовой договор? На какой срок заключается срочный трудовой договор, если работник выполняет основную функцию? Могут ли срочные трудовые договоры заключаться повторно?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_  
Зав. кафедрой, доцент  
Чичкин А.В.  
Составил, преподаватель  
Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 3

1. Метод правового регулирования общественно-трудовых отношений.
2. Понятие дисциплины труда, ее значение в современном производстве.
3. Организация отправила на обучение сотрудников и заключила дополнительные соглашения о возмещении затрат на обучение в случае их увольнения без уважительных причин. Правомерно ли это?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_  
Зав. кафедрой, доцент  
Чичкин А.В.  
Составил, преподаватель  
Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 4

1. Система трудового права.
2. Дисциплинарная ответственность (дисциплинарный проступок, порядок привлечения к дисциплинарной ответственности).
3. Сотрудник работает в организации на основной должности электромонтажником. Можно ли оформить его по совместительству на

должность системного администратора и начальника  
электролаборатории?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09

ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра Земельного и трудового права

Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей

Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 5

1. Понятие источников трудового права и их виды.
2. Виды дисциплинарной ответственности: общая, специальная, уставная.
3. Работник восстановлен на работе в связи с незаконным увольнением. Как правильно оформить восстановление? Следует ли заключать с работником новый трудовой договор на тех же условиях?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09

ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра Земельного и трудового права

Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей

Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 6

1. Конституция Российской Федерации как правовая основа регулирования общественно-трудовых отношений.
2. Понятие охраны труда и ее содержание. Требование охраны труда как государственный нормативный стандарт.

3. Работник, с которым заключен срочный трудовой договор, написал заявление на отпуск, однако окончание срока договора приходится на время отпуска. Продолжать трудовые отношения с этим работником работодатель не желает. Когда можно уволить работника?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09

ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра Земельного и трудового права

Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей

Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 7

1. Единство и дифференциация в трудовом праве. Общее и специальное законодательство о труде.
2. Организация охраны труда работников. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.
3. С работником было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору о совмещении должности переводчика. Работник попросил внести соответствующую запись в трудовую книжку, однако работодатель отказался это делать. Кто прав в данном случае?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09

ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра Земельного и трудового права

Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей



Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 8

1. Классификация источников трудового права.
2. Понятие оплаты труда (заработной платы) по трудовому праву. Принципы правовой организации оплаты труда.
3. Можно ли уволить кассира и по какой статье, если в ходе инвентаризации в кассе были выявлены излишки денежных средств?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09

ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра Земельного и трудового права

Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей

Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 9

1. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
2. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.
3. Сотрудница находится в декретном отпуске и хочет выйти на работу раньше положенного срока. Должна ли она уведомить работодателя о своем намерении и каков порядок подобного уведомления? Какой датой необходимо расторгнуть срочный трудовой договор, заключенный с новым работником на время отсутствия основного работника?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель  
Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 10

1. Значение коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования условий труда.
2. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
3. Нужно ли заключать дополнительное соглашение к срочному трудовому договору, чтобы продолжить трудовые отношения с работником по истечении срока, установленного в нем? Ни организация, ни работник не желают расторгнуть трудовой договор.

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 11

1. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в процессе применения норм трудового законодательства.
2. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности.

Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.

3. Организация заключила срочный трудовой договор с иностранным работником. В настоящее время работник находится на больничном, а срок трудового договора истекает. В праве ли организация-работодатель расторгнуть трудовой договор с указанным работником?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09

ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра Земельного и трудового права

Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,

для всех профилей

Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 12

1. Понятие правовых принципов и их виды (основные, межотраслевые, отраслевые и принципы отдельных правовых институтов).
2. Материальная ответственность работодателя перед работником.
3. Обязательно ли заключать письменное соглашение о досрочном расторжении трудового договора с работником, если он согласен с предложением или сам изъявил желание уволиться раньше срока предстоящего увольнения в связи с сокращением численности или штата работников?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 13

1. Принципы правового регулирования труда и их содержание.
2. Виды материальной ответственности работника: ограниченная и полная.
3. Работнику предоставлен отпуск с по следующим увольнением по собственной инициативе. Расчет был произведен и трудовая книжка выдана в последний рабочий день перед началом отпуска. Во время нахождения в отпуске работник заболел и представил в отдел кадров заявление о продлении ему в соответствии со ст. 124 ТК РФ ежегодного оплачиваемого отпуска в случае временной нетрудоспособности работника. Обязан ли в данном случае работодатель продлевать отпуск работнику и изменять в приказе и трудовой книжке дату расторжения трудового договора?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 14

1. Трудоустройство, его формы и значение.
2. Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников.
3. Что является прогулом в качестве основания для расторжения с работником трудового договора?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент  
Чичкин А.В.  
Составил, преподаватель  
Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 15

1. Понятие и классификация субъектов трудового права.
2. Определение размера и порядок взыскания ущерба, причиненного работником работодателю.
3. Когда трудовые отношения считаются прекращенными, если работник, принятый на работу с испытательным сроком, в период этого срока 21 января подает заявление о расторжении трудового договора?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент  
Чичкин А.В.  
Составил, преподаватель  
Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 16

1. Граждане (работники) как субъекты трудового права.
2. Виды и размер возмещения вреда, причиненного работнику трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, по социальному страхованию.

3. Сотрудник принят на работу с испытательным сроком. Руководитель хочет его уволить как не прошедшего испытательный срок (имеются постоянные нарушения трудовой дисциплины, а также большое количество ошибок в работе). Какие нужны документы для законного увольнения сотрудника? Достаточно ли будет докладной записки начальника отдела?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09

ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра Земельного и трудового права

Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей

Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 17

1. Работодатели – субъекты трудового права.
2. Порядок возмещения вреда, причиненного работнику на производстве, страховщиком.
3. Насколько законны требования работодателя по вызову на работу женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми (до достижения ими трехлетнего возраста), для ознакомления с уведомлением о сокращении занимаемых ими должностей?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 18

1. Руководители организации как субъекты трудового права.
2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
3. Можно ли установить испытательный срок при приеме работника на работу по совместительству.

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 19

1. Профсоюзные органы – субъекты трудового права.
2. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
3. Можно ли уволить по соглашению сторон работника, заключившего трудовой договор на неопределенный срок?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель  
Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 20

1. Виды субъектов трудового права. Правовой статус субъекта.
2. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
3. Есть ли какие-то особенности в заключении трудового договора сезонных работников?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 21

1. Гарантии обеспечения реализации принципов трудового права.
2. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
3. На какой максимальный срок может быть заключен срочный трудовой договор?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_



Зав. кафедрой, доцент  
Чичкин А.В.  
Составил, преподаватель  
Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 22

1. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права.
2. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
3. Сотрудник увольняется в порядке перевода в другую организацию. При этом он не хочет получать компенсацию. Сохраняется ли за ним право на отпуск?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент  
Чичкин А.В.  
Составил, преподаватель  
Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 23

1. Понятие профсоюзов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.
2. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
3. Может ли работодатель уволить по своей инициативе женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_  
Зав. кафедрой, доцент  
Чичкин А.В.  
Составил, преподаватель  
Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 24

1. Общая характеристика и классификация прав профсоюзов.
2. Особенности регулирования труда надомников.
3. Может ли трудовой договор предусматривать дополнительные основания увольнения работников помимо тех, которые указаны в законе?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_  
Зав. кафедрой, доцент  
Чичкин А.В.  
Составил, преподаватель  
Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 25

1. Конституционное право граждан на объединение в профессиональные союзы для защиты своих интересов.
2. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Организация проводит процедуру сокращения штата. Работники были предупреждены о предстоящем увольнении за два месяца до увольнения. Два месяца истекают в субботу. Можно ли в данной ситуации уволить работников и сделать запись в трудовой книжке в выходной день?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09

ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра Земельного и трудового права

Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей

Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 26

1. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.
2. Особенности регулирования труда работников транспорта.
3. Гражданин работает фельдшером в поликлинике. Его объединяют с другой поликлиникой. По семейным обстоятельствам работать дальше это гражданин не может. По какой статье данного фельдшера могут уволить?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09

ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра Земельного и трудового права

Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей

Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 27

1. Общая характеристика правоотношений, производных от трудовых правоотношений.
2. Особенности регулирования труда педагогических работников.
3. Значительное уменьшение объемов производства в организации, вызванное экономическим кризисом, повлекло за собой необходимость сокращения численности работников. В одном из структурных подразделений организации работают двое мужчин (каждый содержит двух несовершеннолетних детей и неработающих жен), а также дочь полковника, уволенного с военной службы, поступившая на работу впервые после окончания института. Указанные лица имеют равную производительность труда. Кого из перечисленных лиц следует сократить?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09

ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра Земельного и трудового права

Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей

Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 28

1. Стороны, структура, содержание и порядок заключения коллективного договора.
2. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей.
3. Если заключен срочный трудовой договор на два года, имеет ли право работник расторгнуть его по собственному желанию досрочно?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 29

1. Трудовое правоотношение на современном этапе развития общества.
2. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
3. Работник является материально ответственным лицом. В дополнительном соглашении о расторжении трудового договора была указана дата с учетом времени, необходимого для передачи товарно-материальных ценностей, однако работник в этот период болел и не успел осуществить передачу ценностей до названной даты. Вправе ли работодатель перенести дату расторжения договора, указанную в соглашении?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

ОГАУ – СМК-Ф-4.1-09  
ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра Земельного и трудового права  
Направление подготовки, специальность/ профиль -40.03.01 Юриспруденция,  
для всех профилей  
Дисциплина – Б1.Б.16 Трудовое право

Билет № 30

1. Основания возникновения, изменения, прекращения индивидуального трудового правоотношения. Содержание индивидуального трудового правоотношения. изменения и прекращения индивидуального трудового правоотношения.
2. Особенности регулирования труда других категорий работников.
3. Вправе ли руководитель предприятия отказать работнику в расторжении трудового договора по соглашению сторон?

Утверждено на заседании кафедры Земельного и трудового права  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №\_\_

Зав. кафедрой, доцент

Чичкин А.В.

Составил, преподаватель

Телигисова С.С.

## Вопросы к экзамену

1. Формы осуществления труда в общественной организации труда России.
2. Понятие гарантийных и компенсационных выплат. Гарантийные выплаты и доплаты, их виды. Компенсационные выплаты.
3. Предмет регулирования норм трудового права.
4. Меры поощрения и порядок их применения.
5. Метод правового регулирования общественно-трудовых отношений.
6. Понятие дисциплины труда, ее значение в современном производстве.
7. Система трудового права.
8. Дисциплинарная ответственность (дисциплинарный проступок, порядок привлечения к дисциплинарной ответственности).
9. Понятие источников трудового права и их виды.
10. Виды дисциплинарной ответственности: общая, специальная, уставная.
11. Конституция Российской Федерации как правовая основа регулирования общественно-трудовых отношений.
12. Понятие охраны труда и ее содержание. Требование охраны труда как государственный нормативный стандарт.
13. Единство и дифференциация в трудовом праве. Общее и специальное законодательство о труде.
14. Организация охраны труда работников. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.
15. Классификация источников трудового права.
16. Понятие оплаты труда (заработной платы) по трудовому праву. Принципы правовой организации оплаты труда.
17. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
18. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.
19. Значение коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования условий труда.
20. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
21. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в процессе применения норм трудового законодательства.
22. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.

23. Понятие правовых принципов и их виды (основные, межотраслевые, отраслевые и принципы отдельных правовых институтов).
24. Материальная ответственность работодателя перед работником.
25. Принципы правового регулирования труда и их содержание.
26. Виды материальной ответственности работника: ограниченная и полная.
27. Трудоустройство, его формы и значение.
28. Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников.
29. Понятие и классификация субъектов трудового права.
30. Определение размера и порядок взыскания ущерба, причиненного работником работодателю.
31. Граждане (работники) как субъекты трудового права.
32. Виды и размер возмещения вреда, причиненного работнику трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, по социальному страхованию.
33. Работодатели – субъекты трудового права.
34. Порядок возмещения вреда, причиненного работнику на производстве, страховщиком.
35. Руководители организации как субъекты трудового права.
36. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
37. Профсоюзные органы – субъекты трудового права.
38. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
39. Виды субъектов трудового права. Правовой статус субъекта.
40. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
41. Гарантии обеспечения реализации принципов трудового права.
42. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
43. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права.
44. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
45. Понятие профсоюзов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.
46. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
47. Общая характеристика и классификация прав профсоюзов.
48. Особенности регулирования труда надомников.
49. Конституционное право граждан на объединение в профессиональные союзы для защиты своих интересов.
50. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах



Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

51. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.
52. Особенности регулирования труда работников транспорта.
53. Общая характеристика правоотношений, производных от трудовых правоотношений.
54. Особенности регулирования труда педагогических работников.
55. Стороны, структура, содержание и порядок заключения коллективного договора.
56. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей.
57. Трудовое правоотношение на современном этапе развития общества.
58. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
59. Основания возникновения, изменения, прекращения индивидуального трудового правоотношения. Содержание индивидуального трудового правоотношения. изменения и прекращения индивидуального трудового правоотношения.
60. Особенности регулирования труда других категорий работников.