

Министерство образования и науки Пермского края  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Кунгурский колледж агротехнологий и управления»


**КОМПЛЕКТ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
по учебной дисциплине**

**ОП.11 ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

для студентов специальности

**40.02.02 «Правоохранительная деятельность»**

Кунгур, 2023 г.

Рассмотрено на заседании МК  
Протокол № 1  
От «30» августа 2023 г.  
Председатель ПК  
 С.В.Каргапльцева

УТВЕРЖДАЮ  
Зам.директора по учебной  
работе

 С.В. Зыкин

Комплект контрольно-оценочных средств составлен в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом по специальности 40.02.02 «Правоохранительная деятельность», утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ 12.05.2014 № 509.

Автор: Гомзякова Г.А., преподаватель дисциплины

## 1. Паспорт

1.1. Контрольно-измерительные материалы (КИМ) предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины ОП.11 «Основы трудового законодательства»

КИМ включают контрольные материалы для проведения промежуточной аттестации в форме зачета (письменной зачетной работы).

1.2. КИМ разработаны на основании положений:

- 1) основной профессиональной образовательной программы по специальности **40.02.02 «Правоохранительная деятельность»**
- 2) рабочей программы учебной дисциплины ОП.11 «Основы трудового законодательства»

1.3. Контрольно-измерительные материалы вводятся в действие с 01 ноября 2020 года

1.4. Контингент аттестуемых: студенты группы ПД-1-20, ПД-2-20, ПД-3-20 в количестве 25 человек.

## 2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

### 2.1 Знания и умения, подлежащие проверке

В результате аттестации по учебной дисциплине осуществляется комплексная проверка следующих умений и знаний, а также динамика формирования элементов общих и профессиональных компетенций:

Таблица 1.

Наименование умений или знаний, элементов компетенции	Виды аттестации	
	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
У1. Реализовывать в профессиональной деятельности нормы трудового права и гражданско-процессуального права;	<i>Тестирование, практические работы</i>	зачет
У2. Использовать необходимые нормативно-правовые акты;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
У3. Защищать свои права и права граждан в соответствии с нормами трудового и гражданско-процессуального права;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
31. Понятие, структуру и принципы трудового права;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
32. Источники трудового права;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
33. Понятие трудового правоотношения, субъекты, объекты, содержание, основания возникновения;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
34. Занятость и трудоустройство, понятие, способы, правовой статус безработного;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
35. Способы защиты трудовых прав, трудовые споры;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
36. Профсоюзы и другие представительные органы работников;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
37. Коллективный договор, понятие, содержание;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
38. Порядок заключения, изменения и прекращения коллективного договора;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
39. Трудовой договор, понятие, значение, содержание;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
310. Порядок заключение трудового договора;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
311. Порядок и основания изменение трудового договора;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
312. Порядок и основания прекращение трудового договора;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
313. Рабочее время, понятие, виды, режим работы, порядок установления;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
314. Время отдыха, понятие, виды, порядок установления;	<i>Тестирование, практические работы</i>	

315. Отпуска, понятие, виды, порядок предоставления;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
316. Заработная плата, понятие, порядок и условия выплаты;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
317. Гарантийные и компенсационные выплаты, понятие, порядок и условия выплаты;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
318. Материальная ответственность сторон трудового договора, понятие, условия и порядок привлечения;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
319. Дисциплина труда, понятие, порядок установления;	<i>Тестирование, практические работы</i>	
320. Дисциплинарная ответственность, понятие условия и порядок привлечения.	<i>Тестирование, практические работы</i>	

## 2.2 Формы текущего контроля и промежуточной аттестации по учебной дисциплине

Таблица 2

Контроль и оценка освоения учебной дисциплины по темам (разделам)

Элемент учебной дисциплины	Текущий контроль		Промежуточная аттестация	
	Форма контроля	Проверяемые У, З	Форма контроля	Проверяемые У, З
Раздел 1. Общая часть трудового права				
Тема 1.1. Понятие и принципы трудового права	<i>тестирование, практические работы</i>	<i>У1, У2, У3, 31,32,33</i>	зачет	
Тема 1.2. Источники трудового права	<i>тестирование, практические работы</i>	<i>У1, У2, У3 31,32,33</i>	зачет	
Тема 1.3. Трудовые правоотношения	<i>тестирование, практические работы</i>	<i>У1, У2, У3 31,32,33</i>	зачет	
Раздел 2 Социальное партнерство в сфере труда				
Тема 2.1. Стороны и уровни социального партнерства	<i>тестирование, практические работы</i>	<i>У1, У2, У3, 36</i>	зачет	
Тема 2.2. Коллективный договор	<i>тестирование, практические работы</i>	<i>У1, У2, У3, 37</i>	зачет	
Раздел 3 Трудовой договор				
Тема 3.1. Занятость и трудоустройство	<i>Тестирование, практические работы</i>	<i>У1, У2, У3, 34</i>	зачет	
Тема 3.2. Понятие, содержание, сроки и порядок заключения трудового договора	<i>тестирование, практические работы</i>	<i>У1, У2, У3, 38, 39, 310</i>	зачет	
Тема 3.3. Изменение и	<i>тестирование, практические работы</i>	<i>У1, У2, У3, 311, 312</i>	зачет	

прекращение трудового договора				
Раздел 4 Рабочее время и время отдыха				
Тема 4.1. Понятие и виды рабочего времени, режим рабочего времени	<i>тестирование, практические работы</i>	<i>У1, У2, У3, 313</i>		
Тема 4.2 Понятие и виды времени отдыха	<i>тестирование, практические работы</i>	<i>У1, У2, У3, 314</i>	зачет	
Тема 4.3. Отпуска, порядок предоставления	<i>тестирование, практические работы</i>	<i>У1, У2, У3, 315</i>	зачет	
Раздел 5. Заработная плата. Нормирование труда, Гарантии и компенсации				
Тема 5.1. Заработная плата. Понятие, порядок и условия выплаты	<i>тестирование, практические работы</i>	<i>У1, У2, У3, 316</i>	зачет	
Тема 5.2. Гарантии и компенсации	<i>тестирование, практические работы</i>	<i>У1, У2, У3, 317</i>	зачет	
Раздел 6 Дисциплинарная и материальная ответственность				
Тема 6.1. Дисциплина труда, Дисциплинарная ответственность	<i>тестирование, практические работы</i>	<i>У1, У2, У3, 319, 320</i>	зачет	
Тема 6.2. Материальная ответственность сторон трудового договора	<i>тестирование, практические работы</i>	<i>У1, У2, У3, 318</i>	зачет	
Раздел 7 Защита трудовых прав и свобод граждан				
Тема 6.3. Трудовые споры	<i>тестирование, практические работы</i>	<i>У1, У2, У3, 35</i>	зачет	

### **3. Комплект контрольно-измерительных материалов для оценки освоения учебной дисциплины**

#### **Общие положения**

Основной целью оценки курса учебной дисциплины ОП 11 «Основы трудового законодательства» является оценка освоения умений и усвоения знаний.

Оценка осуществляется с использованием следующих форм и методов контроля: проверочные работы, тестирование, практические работы, письменные контрольные работы.

### **3.1. Типовые задания для оценки освоения разделов дисциплины:**

- Раздел 1. Общая часть трудового права;
- Раздел 2. Социальное партнёрство в сфере труда;
- Раздел 3. Трудовой договор;
- Раздел 4. Рабочее время и время отдыха;
- Раздел 5. Заработная плата, гарантии и компенсации;
- Раздел 6. Дисциплинарная и материальная ответственность;
- Раздел 7. Защита трудовых прав.

Форма контроля зачетная работа.

Условия выполнения задания:

Место выполнения задания: учебный кабинет № 201;

Максимальное время выполнения задания: 90 минут.

Текст задания: вопросы теста, инструкция к выполнению.

Тест 1.

Из предложенных вариантов ответов выберите один правильный

#### ***1. Предмет трудового права составляют:***

1. отношения по реализации гражданами своих способностей к труду;
2. социальные отношения;
3. трудовые и тесно связанные с ними отношения

#### ***2. Трудовое законодательство регулирует отношения:***

1. в связи с заключением трудового контракта;
2. в связи с заключением трудового соглашения;
3. в связи с заключением трудового договора

#### ***3. Если последний день срока в трудовом праве приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается:***

1. данный нерабочий день;
2. ближайший предыдущий ему рабочий день;
3. ближайший следующий за ним рабочий день

#### ***4. Расставьте перечисленные нормативные правовые акты по юридической силе:***

1. ТК РФ;
2. Конституция РФ;
3. межгосударственный договор, ратифицированный РФ

#### ***5. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:***

1. обеспечить безубыточную работу организации;
2. своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника;
3. соблюдать законы и иные нормативные акты о труде, условия коллективного и трудового договора

#### ***6. Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать:***

- 1) 12 месяцев со дня регистрации;
- 2) 18 календарных месяцев со дня регистрации;
- 3) 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.



**7. Работодатель может быть:**

- 1) физическим и юридическим лицом;
- 2) только юридическим лицом;
- 3) в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

**8. Трудовой договор считается заключенным:**

- 1) с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу;
- 2) с даты подписания трудового договора;
- 3) с даты, указанной в приеме на работу.

**9. В случае заключения срочного трудового договора:**

- 1) необходимо указывать срок и обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;
- 2) ТК РФ не устанавливает требования указывать обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;
- 3) причина его заключения может быть указана по усмотрению сторон трудового договора.

**10. Работодатель имеет право потребовать выполнения работы, не предусмотренной в трудовом договоре:**

- 1) если это предусмотрено в трудовом договоре и (или) в коллективном договоре или соглашении;
- 2) если это предусмотрено в ПВТР;
- 3) запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

**11. Работник по общему правилу имеет право заключать трудовой договор:**

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

**12. Работодатель обязан заводить трудовые книжки на работников, если работа в этой организации является для них основной, по истечении:**

- 1) 7 рабочих дней;
- 2) свыше 5 дней;
- 3) 3 рабочих дней.

**13. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:**

- 1) не свыше 40 часов;
- 2) 42 часа при согласии профсоюза;
- 3) 48 часов при согласии местного органа по труду.

**14. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:**

- 1) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов; в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- 2) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 6 часов; в возрасте от 16 до 18 лет – 8 часов;
- 3) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 7 часов; в возрасте от 16 до 18 лет – 9 часов.

**15. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней по общему правилу:**

- 1) уменьшается на 30 мин.;
- 2) уменьшается на 1 час;
- 3) увеличивается на 30 мин.

**16. Работа в течение 2-х смен подряд:**

- 1) разрешается с согласия работника;
- 2) разрешается с согласия профсоюза;
- 3) запрещается.

**17. Работодатель обязан предоставить перерыв для отдыха и питания по общему правилу:**

- 1) не более 2 часов и не менее 25 минут;
- 2) не более 2 часов и не менее 30 минут;
- 3) ТК РФ не устанавливает границы перерыва для отдыха и питания.

**18. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:**

- 1) не менее 26 календарных дней;
- 2) не менее 28 календарных дней;
- 3) не менее 26 рабочих дней.

**19. Оплата отпуска должна быть произведена:**

- 1) в последний день работы перед отпуском;
- 2) согласно ПВТР;
- 3) не позднее 3 дней перед отпуском.

**20. Доля заработной платы в не денежной форме не может превышать:**

- 1) 30% общей суммы заработной платы;
- 2) 20% общей суммы заработной платы;
- 3) 40% общей суммы заработной платы.

**21. Заработную плату умершего работника имеют право получить не позднее недельного срока:**

- 1) работодатель;
- 2) представительный орган работников;
- 3) члены его семьи или лицо, находившееся на иждивении умершего на день его смерти.

**22. При ликвидации организации или сокращении численности или штата работник имеет право:**

- 1) на выплаты в размере среднего заработка: выходного пособия, зарплаты на период трудоустройства, но не более 2-х и в исключительном случае – за 3-й месяц, если работник зарегистрировался в двухнедельный срок службе занятости;
- 2) на выплаты денежных сумм, если они предусмотрены в ПВТР;
- 3) по решению работодателя в зависимости от финансовых возможностей организации работнику может быть выплачен средний заработок.

**23. Работникам, получающим высшее образование в аккредитованном вузе по заочной или очно-заочной (вечерней) форме, работодатель предоставляет:**

- 1) дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка на 1-м и 2-м курсах по 40 дней, на последующих – по 30 календарных дней для прохождения промежуточной аттестации;
- 2) дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по договоренности с работником;
- 3) дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в дни проведения экзаменов в соответствии с расписанием.

**24. ПВТР:**

- 1) принимаются на общем собрании трудового коллектива по представлению администрации;
- 2) утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- 3) утверждаются представительным органом по представлению администрации.

**25. Применить дисциплинарное взыскание – это:**

- 1) право работодателя;
- 2) обязанность работодателя;
- 3) решение собственника.

**26. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и др. выплат работодатель обязан выплатить компенсацию в размере:**

- 1) не ниже 1/500 ставки рефинансирования Банка России;
- 2) не ниже 1/300 ставки рефинансирования Банка России;
- 3) не ниже 1/200 ставки рефинансирования Банка России.

**27. Материальная ответственность работника может быть:**

- 1) полная;
- 2) частичная;
- 3) дополнительная.

**28. Работодатель обязан создать службу по охране труда:**

- 1) с численностью работников более 50;
- 2) с численностью работников более 150;
- 3) с численностью работников более 100.

**29. Индивидуальный трудовой спор рассматривает:**

- 1) совет директоров АО;
- 2) государственная инспекция труда;
- 3) комиссия по трудовым спорам; суд и мировой судья.

**30. Дайте определения:**

- 1) трудовое право;
- 2) социальное партнерство;
- 3) сверхурочная работа.

Тест 2.

Из предложенных вариантов ответов выберите один правильный

**1. Предметом трудового права являются:**

1. отношения, связанные с выполнением исправительных работ по приговору суда;
2. отношения, связанные с выполнением трудовых обязанностей по трудовой функции;
3. отношения по выполнению работ, нацеленных на овеществленный результат

**2. Укажите одну из особенностей метода трудового права:**

1. досудебный порядок рассмотрения споров через КТС;
2. государственно-властный способ регулирования;
3. равноправие сторон трудового договора

**3. Принцип трудового права:**

1. конкретизирует нормы трудового права;
2. выступает основным регулятором трудовых отношений;
3. является основным началом трудового права

**4. Расположите по юридической силе источники трудового права:**

1. коллективный договор;
2. график отпусков организации;
3. закон Пермского края.

**5. *Работник, заключивший трудовой договор, обязан:***

1. соблюдать трудовую дисциплину;
2. выходить на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства;
3. выполнять любую работу по указанию работодателя

**6. *Пособие по безработице в первые 3 месяца выплачивается:***

- 1) в размере 75% среднемесячного заработка, исчисленного за последние 3 месяца, но не выше максимального размера пособия по безработице, устанавливаемого правительством РФ;
- 2) в размере 65% среднемесячного заработка, исчисленного за последние 12 месяцев, но не выше максимального размера пособия по безработице, устанавливаемого правительством РФ;
- 3) в размере, не превышающем прожиточный минимум субъекта РФ.

**7. *Работник – это:***

- 1) гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем;
- 2) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
- 3) любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем.

**8. *Обязательные условия трудового договора определяются:***

- 1) в коллективном договоре или соглашении;
- 2) по соглашению сторон трудового договора;
- 3) ТК РФ.

**9. *Если ни одна из сторон не потребовала трудового договора после истечения его срока, а работник продолжает работать:***

- 1) трудовой договор считается продолженным на тех же условиях на тот же срок;
- 2) условие о срочности утрачивает силу;
- 3) требуется перезаключать новый срочный трудовой договор с новыми условиями.

**10. *ТК РФ определяет, что трудовой договор вступает в силу:***

- 1) со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;
- 2) с даты, указанной в трудовом договоре, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя;
- 3) все вышеперечисленное.

**11. *Работодатель вправе отказать в заключении трудового договора работнику, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя:***

- 1) только при проведении сокращения численности или штатов в организации;
- 2) если прежний работник, на место которого был приглашен новый, отозвал свое заявление;
- 3) запрещается отказывать в заключении трудового договора таким работникам в течение 1 месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

**12. *Общий срок испытания для работников составляет:***

- 1) 6 месяцев;
- 2) 3 месяца;
- 3) 2 месяца.

**13. Для работников в возрасте до 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:**

- 1) не более 24 часов в неделю;
- 2) не более 36 часов в неделю;
- 3) не более 32 часов в неделю.

**14. Работа на условиях неполного рабочего времени оплачивается:**

- 1) по усмотрению работодателя;
- 2) пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненных работ;
- 3) в зависимости от соглашения работодателя, профсоюза и местного органа по труду.

**15. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:**

- 1) 5 часов в течение 2 дней подряд и 100 часов в год;
- 2) 3 часа в течение 2 дней подряд и 110 часов в год;
- 3) 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год;

**16. Режим рабочего времени устанавливается:**

- 1) собственником имущества организации с учетом специфики работы;
- 2) работодателем по согласованию с профкомом;
- 3) коллективным договором, ПВТР или в отдельных случаях трудовым договором.

**17. Работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 1,5 лет предоставляются перерывы для кормления ребенка не реже, чем через:**

- 1) каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;
- 2) каждые 2 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;
- 3) каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 20 минут каждый.

**18. Отпуск за первый год работы по общему правилу предоставляется работникам по истечении:**

- 1) не менее 11 месяцев непрерывной работы;
- 2) не менее 6 месяцев непрерывной работы;
- 3) не менее 9 месяцев непрерывной работы.

**19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:**

- 1) по производственной необходимости, когда нет работы или организация не в состоянии платить зарплату;
- 2) на усмотрение работодателя;
- 3) по семейным обстоятельствам и др. уважительным причинам.

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

- 1) не может превышать 20%;
- 2) не может превышать 30%;
- 3) не может превышать 40%.

**21. Работник в случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней:**

- 1) имеет право прекратить работу с письменным уведомлением работодателя;
- 2) обязан продолжать работу и требовать выплаты штрафа и заработной платы;
- 3) имеет право привлечь работодателя к уголовной ответственности.

**22. При проведении сокращения численности или штата работников в 1-ю очередь преимущественное право остаться на работе имеют:**

- 1) работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 2) работники с более высокой производительностью труда или квалификацией;
- 3) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

**23. В случае направления работника в служебную командировку работодатель возмещает работнику:**

- 1) расходы по проезду, найму жилого помещения;
- 2) расходы по проезду, найму жилого помещения, если это предусмотрено локальными актами организации;
- 3) расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные и иные дополнительные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

**24. Дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены:**

- 1) в ПВТР, коллективном договоре, соглашении;
- 2) в ТК РФ, федеральных законах, уставах и положениях;
- 3) в трудовом договоре.

**25. Дисциплинарное взыскание действует:**

- 1) 2 года;
- 2) 1 год;
- 3) срок действия не установлен.

**26. Работник компенсирует ущерб работодателю:**

- 1) в полном размере, включая упущенную выгоду;
- 2) только прямой действительный ущерб, неполученные доходы не учитываются;
- 3) по договоренностям между сторонами, в т. ч. часть упущенной выгоды.

**27. Работник возмещает ущерб по общему правилу:**

- 1) в размере 4-х средних размеров оплаты труда;
- 2) в размере средней заработной платы;
- 3) в размере 2-х средних заработных плат.

**28. Охрана труда относится к области:**

- 1) соглашения работника и работодателя;
- 2) соглашения представительного органа и работодателя;
- 3) государственного регулирования.

**29. Под локаутом в трудовом законодательстве понимается:**

- 1) выходной день, не подлежащий оплате;
- 2) любая процедура увольнения работников;
- 3) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

**30. Дайте определения:**

- 1) профсоюз;
- 2) отстранение от работы;
- 3) индивидуальный трудовой спор.

Тест 3.

Из предложенных вариантов ответов выберите один правильный

**1. Система трудового права – это:**

1. совокупность норм, регулирующих трудовые отношения;
2. совокупность нормативных правовых актов;
3. совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования

**2. ТК РФ был введен в действие:**

1. с 1 апреля 2001 г.;
2. с 1 февраля 2002 г.
3. с 1 июня 2002 г.

**3. Расставьте перечисленные нормативные правовые акты по юридической силе:**

1. постановление Правительства РФ «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан»;
2. Указ Президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;
3. закон Пермского края «О социальном партнерстве»

**4. Минимальный возраст работника для заключения трудового договора, установленный в ТК:**

1. 10 лет;
2. 5 лет;
3. не установлен

**5. Занятыми считаются:**

1. домохозяйка;
2. учредитель общества с ограниченной ответственностью, не работающий в нем;
3. учредитель общественной организации, не работающий в ней.

**6. Понятие трудового договора включает в себя:**

- 1) соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением ВТР;
- 2) соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ;
- 3) соглашение о найме на время выполнения любых работ.

**7. Срочный трудовой договор может быть заключен:**

- 1) не более 3 лет;
- 2) не более 4 лет;
- 3) не более 5 лет.

**8. Условия трудового договора могут быть изменены:**

- 1) в устной форме по соглашению сторон;
- 2) в письменной форме по соглашению сторон;
- 3) ТК РФ не устанавливает форму изменения трудового договора.

**9. Основания для заключения срочного трудового договора предусмотрены в:**

- 1) ТК РФ;
- 2) ТК РФ и др. федеральных законах;
- 3) ТК РФ, др. федеральных законах, коллективных договорах и соглашениях.

**10. Если работник не приступил к работе в день начала работы:**

- 1) он увольняется за прогул;

- 2) трудовой договор аннулируется;
- 3) трудовой договор приостанавливается до выхода работника.

**11. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель:**

- 1) не обязан сообщать причину отказа в письменной форме;
- 2) обязан сообщить причину отказа в письменной форме;
- 3) обязан сообщить причину отказа, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении организации.

**12. В трудовую книжку не вносятся:**

- 1) сведения о взысканиях;
- 2) сведения о переводах;
- 3) сведения о наградах и поощрениях.

**13. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:**

- 1) не более 24 часов в неделю;
- 2) не более 36 часов в неделю;
- 3) не более 32 часов в неделю.

**14. Ночным считается время:**

- 1) с 22 часов до 7 часов утра;
- 2) с 22 часов до 6 часов утра;
- 3) с 22 часов до 5 часов утра.

**15. Для привлечения работника к сверхурочным работам по общему правилу необходимо:**

- 1) получить его согласие в письменной форме;
- 2) издать приказ в письменной форме;
- 3) получить разрешение профсоюза в письменной форме.

**16. Работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени:**

- 1) работнику, обучающемуся в вечернем вузе;
- 2) матери-одиночке, имеющей ребенка в возрасте до 15 лет;
- 3) одному из родителей, имеющему ребенка до 14 лет.

**17. Действующим трудовым законодательством в РФ предусмотрено количество не рабочих праздничных дней:**

- 1) 10 дней;
- 2) 12 дней;
- 3) 14 дней.

**18. Отзыв работника из отпуска возможен:**

- 1) по решению работодателя;
- 2) по соглашению с работником;
- 3) согласно ПВТР.

**19. При разделении ежегодного отпуска на части одна из частей этого отпуска должна быть:**

- 1) не менее 14 календарных дней;
- 2) не менее 12 рабочих дней;
- 3) не менее 7 календарных дней.



**20. В случае возникновения спора по сумме заработной платы при увольнении работодатель:**

- 1) не выплачивает зарплату до разрешения спора;
- 2) обязан выплатить полностью сумму, которую требует работник;
- 3) в день увольнения работника должен выплатить неоспариваемую сумму.

**21. Оплата труда за сверхурочные работы производится:**

- 1) за первые 2 часа – не менее, чем в двойном размере, в последующие часы – в полуторном размере;
- 2) за первые 1,5 часа – не менее, чем в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере;
- 3) за первые 2 часа – не менее, чем в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере.

**22. При проведении сокращения численности или штата работников в 1-ю очередь преимущественное право остаться на работе имеют:**

- 1) работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 2) работники с более высокой производительностью труда или квалификацией;
- 3) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

**23. В связи со сменой собственника организации новый собственник, расторгая трудовой договор с руководителем организации, его заместителям и главным бухгалтером:**

- 1) обязан выплатить компенсацию в размере не ниже 3 средних размеров заработной платы;
- 2) обязан выплатить компенсацию в зависимости от решения нового собственника;
- 3) обязан выплатить компенсацию: руководителю организации - 3, заместителям 2 должностных оклада и главным бухгалтеру – 1 должностной оклад.

**24. Дисциплинарное взыскание не может быть применено:**

- 1) позднее месяца со дня обнаружения и 6 месяцев со дня совершения;
- 2) позднее 2 месяцев со дня обнаружения и 6 месяцев со дня совершения;
- 3) позднее месяца со дня обнаружения и 5 месяцев со дня совершения.

**25. К работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:**

- 1) предупреждение, выговор, увольнение;
- 2) строгий выговор, увольнение;
- 3) замечание, выговор, увольнение.

**26. Материальная ответственность работника исключается в случае возникновения ущерба вследствие:**

- 1) нормального хозяйственного риска;
- 2) неменяемого состояния;
- 3) нахождения работника в нетрезвом состоянии.

**27. Для руководителя организации можно установить:**

- 1) только ограниченную материальную ответственность;
- 2) дополнительную материальную ответственность;
- 3) полную материальную ответственность.

**28. Групповые несчастные случаи расследуются:**

- 1) в течение 7 календарных дней;

- 2) в течение 15 дней;
- 3) в течение 10 дней.

**29. Государственный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляется:**

- 1) инспекцией по труду;
- 2) судом;
- 3) комиссией по трудовым спорам.

**30. Дайте определения:**

- 1) трудовой договор;
- 2) безработный;
- 3) охрана труда..

**Задание 2. Решите задачи.**

При решении задач, соблюдайте общие требования.

Ответ на задачу должен содержать следующие элементы: анализ ситуации, доказательство, решение ситуации:

- решение анализируемой проблемы (задачи) должно быть обоснованным, со ссылкой на норму нормативно-правового акта;
- при решении необходимо дать ответы на все поставленные к задаче вопросы;
- разобрать все возможные варианты решения, если дана неполная информация по ситуации.

Перечитайте ответ, проверьте его логическую последовательность и обоснованность, проверьте всё ли указали, нет ли ошибок.

**Задача 1.**

В юридическую консультацию обратилась гражданка Попова М.И. Организацию, в которой она работает, ликвидируют. Какие гарантии ей должны быть предоставлены? Каков порядок прекращения трудового договора по данному основанию? Когда она должна обратиться в центр занятости, в каком случае, в каком размере он будет получать пособие по безработице, если ее средний заработок в организации составил 8000 рублей?

***Дайте полный мотивированный ответ юриста.***

**Задача 2.**

Гражданин Носов В.Р. пришел наниматься на работу в организацию в качестве слесаря-сантехника. Инспектор отдела кадров предложил ему заключить срочный трудовой договор. Носов В.Р. возразил, что работа, на которую он нанимается, не требует в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ заключения срочного трудового договора. Инспектор заметил, что в соответствии с действующими правилами внутреннего трудового распорядка организации со всеми вновь принимаемыми работниками должны заключать срочные трудовые договоры.

***Какая из сторон права? Каковы особенности действия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права?***

**Задача 3.**

В отдел кадров организации обратился гражданин Иванов Е.Ю. (14 лет) с предложением о приеме его на временную работу на время летних каникул. Он представил паспорт, справку с места учебы.

***Может ли отдел кадров организации заключить с Ивановым Е.Ю. срочный трудовой договор? Какие при этом должны быть соблюдены условия? Какие особенности заключения трудового договора с несовершеннолетними установлены трудовым законодательством?***

**Задача 4.**

Галкин Н.С. был принят на работу в качестве начальника гаража. При оформлении документов он обнаружил, что некоторые сведения о нем были запрошены с предыдущих мест работы, из правоохранительных органов, из военкомата и других организаций. Он потребовал, чтобы эти сведения были изъяты из его личного дела и уничтожены. Инспектор отдела кадров отказала ему в этом, мотивируя тем, что данные сведения необходимы для решения вопроса о его соответствии должности и они были запрошены по требованию руководителя предприятия.

***Что такое персональные данные работника? Каковы особенности этих данных? Дайте характеристику действиям Галкина Н.С. и администрации предприятия.***

Задача 5.

Бухгалтер Липина А.Н. подала заявление об увольнении в связи с выходом на пенсию по старости. Директор магазина подписал ей это заявление с обязательной отработкой две недели. Липина А.Н. требовала уволить ее без отработки, т.к. при выходе на пенсию увольнение должно быть оформлено в срок указанный в заявлении, на что директор заявил, что она вышла на пенсию три месяца назад, но продолжала работать, поэтому на нее это положение не распространяется.

***Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работника? Что является выходом на пенсию? В каких случаях статья предусматривает увольнение без отработки? Должна ли она отрабатывать две недели или какой-либо другой срок?***

Задача 6.

Гражданка Порозова Л.В. работала санитаркой по совместительству в ООО «Аптека № 3». 01.06.2016 года ООО было ликвидировано. Гражданка Порозова Л.В. была уволена в соответствии со ст.81 п. 1 Трудового кодекса РФ. При этом ей не были выплачены выходное пособие и компенсация за неиспользованный отпуск.

***Какие компенсации полагаются совместителям, уволенным по сокращению численности или штата работников и ликвидации организации?***

## **4. Контрольно-измерительные материалы для промежуточной аттестации по учебной дисциплине**

Предметом оценки на зачете являются умения и знания.

Контроль и оценка на зачете осуществляется с использованием следующих форм и методов:

- тестирование;
- правовая задача.

По итогам зачета выставляется оценка по шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

### **4.1. Паспорт**

#### **Назначение:**

КИМ предназначен для контроля и оценки результатов освоения учебной дисциплины ОП 11 «Основы трудового законодательства» по специальности 40.02.02 «Правоохранительная деятельность».

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:

- Реализовывать в профессиональной деятельности нормы трудового права и гражданско-процессуального права;
- Использовать необходимые нормативно-правовые акты;
- Защищать свои права и права граждан в соответствии с нормами трудового и гражданско-процессуального права;

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен знать:

- Понятие, структуру и принципы трудового права;
- Источники трудового права;
- Понятие трудового правоотношения, субъекты, объекты, содержание, основания возникновения;
- Занятость и трудоустройство, понятие, способы, правовой статус безработного;
- Способы защиты трудовых прав, трудовые споры;
- Профсоюзы и другие представительные органы работников;
- Коллективный договор, понятие, содержание;
- Порядок заключения, изменения и прекращения коллективного договора;
- Трудовой договор, понятие, значение, содержание;
- Порядок заключения трудового договора;
- Порядок и основания изменения трудового договора;
- Порядок и основания прекращения трудового договора;
- Рабочее время, понятие, виды, режим работы, порядок установления;
- Время отдыха, понятие, виды, порядок установления;
- Отпуска, понятие, виды, порядок предоставления;
- Заработная плата, понятие, порядок и условия выплаты;
- Гарантийные и компенсационные выплаты, понятие, порядок и условия выплаты;

- Материальная ответственность сторон трудового договора, понятие, условия и порядок привлечения;
- Дисциплина труда, понятие, порядок установления;
- Дисциплинарная ответственность, понятие условия и порядок привлечения.

#### **4.2. Задания для экзаменуемого**

Для оценки знаний используется тестовая и практическая формы проведения зачетной работы. Вопросы и задания сформированы в соответствии с тематикой рабочей программы, учебным планом и календарно-тематическим планом дисциплины «Основы семейного законодательства».

По каждому разделу разработаны: тест, состоящий из 2 вариантов по 35 вопросов, две правовых задачи на выявление умения использования Российского законодательства и правильного его толкования. Итого: вариантов заданий - 3 (Количество человек в группе - 25), по одному варианту теста, состоящему из 30 вопросов и две правовых задачи по выявлению умений использования Трудового кодекса РФ, ФЗ РФ.

#### **Зачетная работа**

По дисциплине «Основы трудового законодательства»

#### **1 вариант**

Задание 1. Решите тест.

Из предложенных вариантов ответов выберите один правильный

#### **1. Предмет трудового права составляют:**

1. отношения по реализации гражданами своих способностей к труду;
2. социальные отношения;
3. трудовые и тесно связанные с ними отношения

#### **2. Трудовое законодательство регулирует отношения:**

1. в связи с заключением трудового контракта;
2. в связи с заключением трудового соглашения;
3. в связи с заключением трудового договора

#### **3. Если последний день срока в трудовом праве приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается:**

1. данный нерабочий день;
2. ближайший предыдущий ему рабочий день;
3. ближайший следующий за ним рабочий день

#### **4. Расставьте перечисленные нормативные правовые акты по юридической силе:**

1. ТК РФ;
2. Конституция РФ;
3. межгосударственный договор, ратифицированный РФ

**5. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:**

1. обеспечить безубыточную работу организации;
2. своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника;
3. соблюдать законы и иные нормативные акты о труде, условия коллективного и трудового договора

**6. Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать:**

- 1) 12 месяцев со дня регистрации;
- 2) 18 календарных месяцев со дня регистрации;
- 3) 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

**7. Работодатель может быть:**

- 1) физическим и юридическим лицом;
- 2) только юридическим лицом;
- 3) в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

**8. Трудовой договор считается заключенным:**

- 1) с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу;
- 2) с даты подписания трудового договора;
- 3) с даты, указанной в приеме на работу.

**9. В случае заключения срочного трудового договора:**

- 1) необходимо указывать срок и обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;
- 2) ТК РФ не устанавливает требования указывать обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;
- 3) причина его заключения может быть указана по усмотрению сторон трудового договора.

**10. Работодатель имеет право потребовать выполнения работы, не предусмотренной в трудовом договоре:**

- 1) если это предусмотрено в трудовом договоре и (или) в коллективном договоре или соглашении;
- 2) если это предусмотрено в ПВТР;
- 3) запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

**11. Работник по общему правилу имеет право заключать трудовой договор:**

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

**12. Работодатель обязан заводить трудовые книжки на работников, если работа в этой организации является для них основной, по истечении:**

- 1) 7 рабочих дней;
- 2) свыше 5 дней;
- 3) 3 рабочих дней.

**13. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:**

- 1) не свыше 40 часов;
- 2) 42 часа при согласии профсоюза;
- 3) 48 часов при согласии местного органа по труду.

**14. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:**

- 1) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов; в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- 2) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 6 часов; в возрасте от 16 до 18 лет – 8 часов;
- 3) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 7 часов; в возрасте от 16 до 18 лет – 9 часов.

**15. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней по общему правилу:**

- 1) уменьшается на 30 мин.;
- 2) уменьшается на 1 час;
- 3) увеличивается на 30 мин.

**16. Работа в течение 2-х смен подряд:**

- 1) разрешается с согласия работника;
- 2) разрешается с согласия профсоюза;
- 3) запрещается.

**17. Работодатель обязан предоставить перерыв для отдыха и питания по общему правилу:**

- 1) не более 2 часов и не менее 25 минут;
- 2) не более 2 часов и не менее 30 минут;
- 3) ТК РФ не устанавливает границы перерыва для отдыха и питания.

**18. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:**

- 1) не менее 26 календарных дней;
- 2) не менее 28 календарных дней;
- 3) не менее 26 рабочих дней.

**19. Оплата отпуска должна быть произведена:**

- 1) в последний день работы перед отпуском;
- 2) согласно ПВТР;
- 3) не позднее 3 дней перед отпуском.

**20. Доля заработной платы в не денежной форме не может превышать:**

- 1) 30% общей суммы заработной платы;
- 2) 20% общей суммы заработной платы;
- 3) 40% общей суммы заработной платы.

**21. Заработную плату умершего работника имеют право получить не позднее недельного срока:**

- 1) работодатель;
- 2) представительный орган работников;
- 3) члены его семьи или лицо, находившееся на иждивении умершего на день его смерти.

**22. При ликвидации организации или сокращении численности или штата работник имеет право:**

- 1) на выплаты в размере среднего заработка: выходного пособия, зарплаты на период трудоустройства, но не более 2-х и в исключительном случае – за 3-й месяц, если работник зарегистрировался в двухнедельный срок службе занятости;
- 2) на выплаты денежных сумм, если они предусмотрены в ПВТР;
- 3) по решению работодателя в зависимости от финансовых возможностей организации работнику может быть выплачен средний заработок.

**23. Работникам, получающим высшее образование в аккредитованном вузе по заочной или очно-заочной (вечерней) форме, работодатель предоставляет:**

- 1) дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка на 1-м и 2-м курсах по 40 дней, на последующих – по 30 календарных дней для прохождения промежуточной аттестации;
- 2) дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по договоренности с работником;
- 3) дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в дни проведения экзаменов в соответствии с расписанием.

**24. ПВТР:**

- 1) принимаются на общем собрании трудового коллектива по представлению администрации;
- 2) утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- 3) утверждаются представительным органом по представлению администрации.

**25. Применить дисциплинарное взыскание – это:**

- 1) право работодателя;
- 2) обязанность работодателя;
- 3) решение собственника.

**26. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и др. выплат работодатель обязан выплатить компенсацию в размере:**

- 1) не ниже 1/500 ставки рефинансирования Банка России;
- 2) не ниже 1/300 ставки рефинансирования Банка России;
- 3) не ниже 1/200 ставки рефинансирования Банка России.

**27. Материальная ответственность работника может быть:**

- 1) полная;
- 2) частичная;
- 3) дополнительная.

**28. Работодатель обязан создать службу по охране труда:**

- 1) с численностью работников более 50;
- 2) с численностью работников более 150;
- 3) с численностью работников более 100.

**29. Индивидуальный трудовой спор рассматривает:**

- 1) совет директоров АО;
- 2) государственная инспекция труда;
- 3) комиссия по трудовым спорам; суд и мировой судья.

**30. Дайте определения:**

- 1) трудовое право;
- 2) социальное партнерство;
- 3) сверхурочная работа.

Задание 2. Решите задачи.

При решении задач, соблюдайте общие требования.

Ответ на задачу должен содержать следующие элементы: анализ ситуации, доказательство, решение ситуации:

- решение анализируемой проблемы (задачи) должно быть обоснованным, со ссылкой на норму нормативно-правового акта;

- при решении необходимо дать ответы на все поставленные к задаче вопросы;



- разобрать все возможные варианты решения, если дана неполная информация по ситуации.

Перечитайте ответ, проверьте его логическую последовательность и обоснованность, проверьте всё ли указали, нет ли ошибок.

Задача 1.

В юридическую консультацию обратилась гражданка Попова М.И. Организацию, в которой она работает, ликвидируют. Какие гарантии ей должны быть предоставлены? Каков порядок прекращения трудового договора по данному основанию? Когда она должна обратиться в центр занятости, в каком случае, в каком размере он будет получать пособие по безработице, если ее средний заработок в организации составил 8000 рублей?

**Дайте полный мотивированный ответ юриста.**

Задача 2.

Гражданин Носов В.Р. пришел наниматься на работу в организацию в качестве слесаря-сантехника. Инспектор отдела кадров предложил ему заключить срочный трудовой договор. Носов В.Р. возразил, что работа, на которую он нанимается, не требует в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ заключения срочного трудового договора. Инспектор заметил, что в соответствии с действующими правилами внутреннего трудового распорядка организации со всеми вновь принимаемыми работниками должны заключать срочные трудовые договоры.

**Какая из сторон права? Каковы особенности действия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права?**

### **Зачетная работа**

По дисциплине «Основы трудового законодательства»

#### **2 вариант**

Задание 1. Решите тест.

Из предложенных вариантов ответов выберите один правильный

#### **1. Предметом трудового права являются:**

1. отношения, связанные с выполнением исправительных работ по приговору суда;
2. отношения, связанные с выполнением трудовых обязанностей по трудовой функции;
3. отношения по выполнению работ, нацеленных на овеществленный результат

#### **2. Укажите одну из особенностей метода трудового права:**

1. досудебный порядок рассмотрения споров через КТС;
2. государственно-властный способ регулирования;
3. равноправие сторон трудового договора

#### **3. Принцип трудового права:**

1. конкретизирует нормы трудового права;
2. выступает основным регулятором трудовых отношений;
3. является основным началом трудового права

#### **4. Расположите по юридической силе источники трудового права:**

1. коллективный договор;
2. график отпусков организации;
3. закон Пермского края.

#### **5. Работник, заключивший трудовой договор, обязан:**

1. соблюдать трудовую дисциплину;
2. выходить на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства;

3. выполнять любую работу по указанию работодателя

**6. Пособие по безработице в первые 3 месяца выплачивается:**

- 1) в размере 75% среднемесячного заработка, исчисленного за последние 3 месяца, но не выше максимального размера пособия по безработице, устанавливаемого правительством РФ;
- 2) в размере 65% среднемесячного заработка, исчисленного за последние 12 месяцев, но не выше максимального размера пособия по безработице, устанавливаемого правительством РФ;
- 3) в размере, не превышающем прожиточный минимум субъекта РФ.

**7. Работник – это:**

- 1) гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем;
- 2) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
- 3) любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем.

**8. Обязательные условия трудового договора определяются:**

- 1) в коллективном договоре или соглашении;
- 2) по соглашению сторон трудового договора;
- 3) ТК РФ.

**9. Если ни одна из сторон не потребовала трудового договора после истечения его срока, а работник продолжает работать:**

- 1) трудовой договор считается продолженным на тех же условиях на тот же срок;
- 2) условие о срочности утрачивает силу;
- 3) требуется перезаключать новый срочный трудовой договор с новыми условиями.

**10. ТК РФ определяет, что трудовой договор вступает в силу:**

- 1) со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;
- 2) с даты, указанной в трудовом договоре, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя;
- 3) все вышеперечисленное.

**11. Работодатель вправе отказать в заключении трудового договора работнику, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя:**

- 1) только при проведении сокращения численности или штатов в организации;
- 2) если прежний работник, на место которого был приглашен новый, отозвал свое заявление;
- 3) запрещается отказывать в заключении трудового договора таким работникам в течение 1 месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

**12. Общий срок испытания для работников составляет:**

- 1) 6 месяцев;
- 2) 3 месяца;
- 3) 2 месяца.

**13. Для работников в возрасте до 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:**

- 1) не более 24 часов в неделю;
- 2) не более 36 часов в неделю;
- 3) не более 32 часов в неделю.

**14. Работа на условиях неполного рабочего времени оплачивается:**

- 1) по усмотрению работодателя;

- 2) пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненных работ;
- 3) в зависимости от соглашения работодателя, профсоюза и местного органа по труду.

**15. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:**

- 1) 5 часов в течение 2 дней подряд и 100 часов в год;
- 2) 3 часа в течение 2 дней подряд и 110 часов в год;
- 3) 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год;

**16. Режим рабочего времени устанавливается:**

- 1) собственником имущества организации с учетом специфики работы;
- 2) работодателем по согласованию с профкомом;
- 3) коллективным договором, ПВТР или в отдельных случаях трудовым договором.

**17. Работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 1,5 лет предоставляются перерывы для кормления ребенка не реже, чем через:**

- 1) каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;
- 2) каждые 2 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;
- 3) каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 20 минут каждый.

**18. Отпуск за первый год работы по общему правилу предоставляется работникам по истечении:**

- 1) не менее 11 месяцев непрерывной работы;
- 2) не менее 6 месяцев непрерывной работы;
- 3) не менее 9 месяцев непрерывной работы.

**19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:**

- 1) по производственной необходимости, когда нет работы или организация не в состоянии платить зарплату;
- 2) на усмотрение работодателя;
- 3) по семейным обстоятельствам и др. уважительным причинам.

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

- 1) не может превышать 20%;
- 2) не может превышать 30%;
- 3) не может превышать 40%.

**21. Работник в случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней:**

- 1) имеет право прекратить работу с письменным уведомлением работодателя;
- 2) обязан продолжать работу и требовать выплаты штрафа и заработной платы;
- 3) имеет право привлечь работодателя к уголовной ответственности.

**22. При проведении сокращения численности или штата работников в 1-ю очередь преимущественное право остаться на работе имеют:**

- 1) работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 2) работники с более высокой производительностью труда или квалификацией;
- 3) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

**23. В случае направления работника в служебную командировку работодатель возмещает работнику:**

- 1) расходы по проезду, найму жилого помещения;

- 2) расходы по проезду, найму жилого помещения, если это предусмотрено локальными актами организации;
- 3) расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные и иные дополнительные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

**24. Дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены:**

- 1) в ПВТР, коллективном договоре, соглашении;
- 2) в ТК РФ, федеральных законах, уставах и положениях;
- 3) в трудовом договоре.

**25. Дисциплинарное взыскание действует:**

- 1) 2 года;
- 2) 1 год;
- 3) срок действия не установлен.

**26. Работник компенсирует ущерб работодателю:**

- 1) в полном размере, включая упущенную выгоду;
- 2) только прямой действительный ущерб, неполученные доходы не учитываются;
- 3) по договоренностям между сторонами, в т. ч. часть упущенной выгоды.

**27. Работник возмещает ущерб по общему правилу:**

- 1) в размере 4-х средних размеров оплаты труда;
- 2) в размере средней заработной платы;
- 3) в размере 2-х средних заработных плат.

**28. Охрана труда относится к области:**

- 1) соглашения работника и работодателя;
- 2) соглашения представительного органа и работодателя;
- 3) государственного регулирования.

**29. Под локаутом в трудовом законодательстве понимается:**

- 1) выходной день, не подлежащий оплате;
- 2) любая процедура увольнения работников;
- 3) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

**30. Дайте определения:**

- 1) профсоюз;
- 2) отстранение от работы;
- 3) индивидуальный трудовой спор.

Задание 2. Решите задачи.

При решении задач, соблюдайте общие требования.

Ответ на задачу должен содержать следующие элементы: анализ ситуации, доказательство, решение ситуации:

- решение анализируемой проблемы (задачи) должно быть обоснованным, со ссылкой на норму нормативно-правового акта;
- при решении необходимо дать ответы на все поставленные к задаче вопросы;
- разобрать все возможные варианты решения, если дана неполная информация по ситуации.

Перечитайте ответ, проверьте его логическую последовательность и обоснованность, проверьте всё ли указали, нет ли ошибок.

Задача 1.

В отдел кадров организации обратился гражданин Иванов Е.Ю. (14 лет) с предложением о приеме его на временную работу на время летних каникул. Он представил паспорт, справку с места учебы.

**Может ли отдел кадров организации заключить с Ивановым Е.Ю. срочный трудовой договор? Какие при этом должны быть соблюдены условия? Какие особенности заключения трудового договора с несовершеннолетними установлены трудовым законодательством?**

Задача 2.

Галкин Н.С. был принят на работу в качестве начальника гаража. При оформлении документов он обнаружил, что некоторые сведения о нем были запрошены с предыдущих мест работы, из правоохранительных органов, из военкомата и других организаций. Он потребовал, чтобы эти сведения были изъяты из его личного дела и уничтожены. Инспектор отдела кадров отказала ему в этом, мотивируя тем, что данные сведения необходимы для решения вопроса о его соответствии должности и они были запрошены по требованию руководителя предприятия.

**Что такое персональные данные работника? Каковы особенности этих данных? Дайте характеристику действиям Галкина Н.С. и администрации предприятия.**

### **Зачетная работа**

По дисциплине «Основы трудового законодательства»

#### **3 вариант**

Задание 1. Решите тест.

Из предложенных вариантов ответов выберите один правильный

**1. Система трудового права – это:**

1. совокупность норм, регулирующих трудовые отношения;
2. совокупность нормативных правовых актов;
3. совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования

**2. ТК РФ был введен в действие:**

1. с 1 апреля 2001 г.;
2. с 1 февраля 2002 г.
3. с 1 июня 2002 г.

**3. Расставьте перечисленные нормативные правовые акты по юридической силе:**

1. постановление Правительства РФ «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан»;
2. Указ Президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;
3. закон Пермского края «О социальном партнерстве»

**4. Минимальный возраст работника для заключения трудового договора, установленный в ТК:**

1. 10 лет;
2. 5 лет;
3. не установлен

**5. Занятыми считаются:**

1. домохозяйка;
2. учредитель общества с ограниченной ответственностью, не работающий в нем;
3. учредитель общественной организации, не работающий в ней.

**6. Понятие трудового договора включает в себя:**

- 1) соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением ВТР;
- 2) соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ;
- 3) соглашение о найме на время выполнения любых работ.

**7. Срочный трудовой договор может быть заключен:**

- 1) не более 3 лет;
- 2) не более 4 лет;
- 3) не более 5 лет.

**8. Условия трудового договора могут быть изменены:**

- 1) в устной форме по соглашению сторон;
- 2) в письменной форме по соглашению сторон;
- 3) ТК РФ не устанавливает форму изменения трудового договора.

**9. Основания для заключения срочного трудового договора предусмотрены в:**

- 1) ТК РФ;
- 2) ТК РФ и др. федеральных законах;
- 3) ТК РФ, др. федеральных законах, коллективных договорах и соглашениях.

**10. Если работник не приступил к работе в день начала работы:**

- 1) он увольняется за прогул;
- 2) трудовой договор аннулируется;
- 3) трудовой договор приостанавливается до выхода работника.

**11. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель:**

- 1) не обязан сообщать причину отказа в письменной форме;
- 2) обязан сообщить причину отказа в письменной форме;
- 3) обязан сообщить причину отказа, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении организации.

**12. В трудовую книжку не вносятся:**

- 1) сведения о взысканиях;
- 2) сведения о переводах;
- 3) сведения о наградах и поощрениях.

**13. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:**

- 1) не более 24 часов в неделю;
- 2) не более 36 часов в неделю;
- 3) не более 32 часов в неделю.

**14. Ночным считается время:**

- 1) с 22 часов до 7 часов утра;
- 2) с 22 часов до 6 часов утра;
- 3) с 22 часов до 5 часов утра.

**15. Для привлечения работника к сверхурочным работам по общему правилу необходимо:**

- 1) получить его согласие в письменной форме;
- 2) издать приказ в письменной форме;
- 3) получить разрешение профсоюза в письменной форме.

**16. Работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени:**

- 1) работнику, обучающемуся в вечернем вузе;
- 2) матери-одиночке, имеющей ребенка в возрасте до 15 лет;
- 3) одному из родителей, имеющему ребенка до 14 лет.

**17. Действующим трудовым законодательством в РФ предусмотрено количество не рабочих праздничных дней:**

- 1) 10 дней;
- 2) 12 дней;
- 3) 14 дней.

**18. Отзыв работника из отпуска возможен:**

- 1) по решению работодателя;
- 2) по соглашению с работником;
- 3) согласно ПВТР.

**19. При разделении ежегодного отпуска на части одна из частей этого отпуска должна быть:**

- 1) не менее 14 календарных дней;
- 2) не менее 12 рабочих дней;
- 3) не менее 7 календарных дней.

**20. В случае возникновения спора по сумме заработной платы при увольнении работодатель:**

- 1) не выплачивает зарплату до разрешения спора;
- 2) обязан выплатить полностью сумму, которую требует работник;
- 3) в день увольнения работника должен выплатить неоспариваемую сумму.

**21. Оплата труда за сверхурочные работы производится:**

- 1) за первые 2 часа – не менее, чем в двойном размере, в последующие часы – в полуторном размере;
- 2) за первые 1,5 часа – не менее, чем в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере;
- 3) за первые 2 часа – не менее, чем в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере.

**22. При проведении сокращения численности или штата работников в 1-ю очередь преимущественное право остаться на работе имеют:**

- 1) работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 2) работники с более высокой производительностью труда или квалификацией;
- 3) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

**23. В связи со сменой собственника организации новый собственник, расторгая трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером:**

- 1) обязан выплатить компенсацию в размере не ниже 3 средних размеров заработной платы;
- 2) обязан выплатить компенсацию в зависимости от решения нового собственника;

3) обязан выплатить компенсацию: руководителю организации - 3, заместителям 2 должностных оклада и главным бухгалтеру – 1 должностной оклад.

**24. Дисциплинарное взыскание не может быть применено:**

- 1) позднее месяца со дня обнаружения и 6 месяцев со дня совершения;
- 2) позднее 2 месяцев со дня обнаружения и 6 месяцев со дня совершения;
- 3) позднее месяца со дня обнаружения и 5 месяцев со дня совершения.

**25. К работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:**

- 1) предупреждение, выговор, увольнение;
- 2) строгий выговор, увольнение;
- 3) замечание, выговор, увольнение.

**26. Материальная ответственность работника исключается в случае возникновения ущерба вследствие:**

- 1) нормального хозяйственного риска;
- 2) невменяемого состояния;
- 3) нахождения работника в нетрезвом состоянии.

**27. Для руководителя организации можно установить:**

- 1) только ограниченную материальную ответственность;
- 2) дополнительную материальную ответственность;
- 3) полную материальную ответственность.

**28. Групповые несчастные случаи расследуются:**

- 1) в течение 7 календарных дней;
- 2) в течение 15 дней;
- 3) в течение 10 дней.

**29. Государственный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляется:**

- 1) инспекцией по труду;
- 2) судом;
- 3) комиссией по трудовым спорам.

**30. Дайте определения:**

- 1) трудовой договор;
- 2) безработный;
- 3) охрана труда..

Задание 2. Решите задачи.

При решении задач, соблюдайте общие требования.

Ответ на задачу должен содержать следующие элементы: анализ ситуации, доказательство, решение ситуации:

- решение анализируемой проблемы (задачи) должно быть обоснованным, со ссылкой на норму нормативно-правового акта;
- при решении необходимо дать ответы на все поставленные к задаче вопросы;
- разобрать все возможные варианты решения, если дана неполная информация по ситуации.

Перечитайте ответ, проверьте его логическую последовательность и обоснованность, проверьте всё ли указали, нет ли ошибок.

Задача 1.



Бухгалтер Липина А.Н. подала заявление об увольнении в связи с выходом на пенсию по старости. Директор магазина подписал ей это заявление с обязательной отработкой две недели. Липина А.Н. требовала уволить ее без отработки, т.к. при выходе на пенсию увольнение должно быть оформлено в срок указанный в заявлении, на что директор заявил, что она вышла на пенсию три месяца назад, но продолжала работать, поэтому на нее это положение не распространяется.

***Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работника? Что является выходом на пенсию? В каких случаях статья предусматривает увольнение без отработки? Должна ли она отрабатывать две недели или какой-либо другой срок?***

Задача 2.

Гражданка Порозова Л.В. работала санитаркой по совместительству в ООО «Аптека № 3». 01.06.2016 года ООО было ликвидировано. Гражданка Порозова Л.В. была уволена в соответствии со ст.81 п. 1 Трудового кодекса РФ. При этом ей не были выплачены выходное пособие и компенсация за неиспользованный отпуск.

***Какие компенсации полагаются совместителям, уволенным по сокращению численности или штата работников и ликвидации организации?***

### **4.3. Пакет для экзаменатора**

#### **УСЛОВИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЯ:**

Место выполнения задания: учебный кабинет № 7;

Максимальное время выполнения задания: 90 минут.

### **4.4. Критерии оценивания**

Приведенные ниже критерии оценивания позволяют составить представление о требованиях к полноте и правильности записи ответов к билетам.

«Отлично» - тест 27-29 баллов, правильные определения основных понятий трудового права, решение задачи оформлено в соответствии с требованиями, решение правильное.

«Хорошо» - тест 23-26 баллов, определения даны с небольшими неточностями или не полностью, решение задачи имеет отклонения в оформлении, но обязательно есть доказательная база и выводы. Решение правильное.

«Удовлетворительно» - тест 18-22 баллов, одно или два определения даны не правильно или имеют существенные отличия от нормы права, решение задачи может иметь только вывод, может быть отклонение от правил оформления решения, одна задача решена не верна.

### **4.5. Литература для экзаменатора**

Основные источники:

В.И.Казанцев, В.Н.Васин. Трудовое право – учеб.пос. для спо, изд.5-е доп. и перераб.- М.: АКАДЕМИЯ, 2012

Дополнительные источники:

С.В.Харитоновна. Трудовое право – учеб.пос. для спо изд.2-е доп. и перераб. – М.: АКАДЕМИЯ, 2012

Трудовое право России: учебник. Отв.ред.: заслуженный деятель науки РФ, доктор юридических наук, профессор Ю.П.Орловский и доктор юридических наук А.Ф.Нуртдинова. – 2-е изд. – М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ»: «ИНФРА-М», 2010

Нормативно-правовые акты:

Конституция Российской Федерации, 12.12.1993

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ

Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 № 1032-1

Федеральный закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ

Интернет-ресурсы:

<http://www.law.edu.ru/> - федеральный правовой портал «Юридическая Россия»

Разделы «Новости», «материалы» (подраздел «Учебно-методические материалы»)

<http://www.KonsultantPlus.ru/> - сайт СПС Консультант Плюс

#### 4.6. Лист согласования

##### Дополнения и изменения комплекту КИМ на учебный год

Дополнения и изменения к комплекту КИМ на \_\_\_\_\_ учебный год по учебной дисциплине \_\_\_\_\_

В комплект КИМ внесены следующие изменения:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Дополнения и изменения в комплекте КИМ осуждены на заседании ПЦК специальности \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. протокол № \_\_\_\_\_

Председатель ПЦК \_\_\_\_\_

## 4.7. Ключ к контрольно-измерительным материалам

Ответы на тест 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
3	3	2	3,2,1	3	3	1	2	1	3	3	2	1	1	2
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	1	1	3	

Ответы на тест 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2	3	3	3,2,1	1	1	2	3	1	3	3	2	1	2	3
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
3	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	

Ответы на тест 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
3	2	3,2,1	3	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
3	3	2	1	3	3	2	1	1	3	1	3	2	1	

Определения:

Трудовое право – это отрасль частного российского права, регламентирующая отношения возникающие в сфере труда и иные отношения тесно связанные с трудом.

Социальное партнерство - это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Сверхурочная работа – это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Профсоюз – это добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, либо в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, либо у работодателя - индивидуального предпринимателя, действующее на основании устава общероссийского или межрегионального профсоюза либо на основании устава первичной профсоюзной организации, принятого в соответствии с уставом соответствующего профсоюза.

Отстранение от работы – это не допуск работника к работе в связи с обстоятельствами указанными в ст.79 ТК РФ.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Безработный – это трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Ответ. Ситуация 1.

Гражданке Поповой М.И. юрист должен дать следующий ответ:

В соответствии со статьей 178. Выходные пособия. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой [статьи 81](#) настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в [части второй](#) настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим [Кодексом](#), иными федеральными [законами](#), коллективным договором, соглашением.