МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Поволжский государственный университет сервиса» (ФГБОУ ВО «ПВГУС»)

Колледж креативных индустрий и предпринимательства

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| УТВЕРЖДЕНО |  | | |
| на заседании ПЦК социально-гуманитарного профиля | | | |
|  | | | |
| Протокол от | 20.10.2023 | № | 2 |

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

**(фонд оценочных средств) для проведения промежуточной аттестации**

|  |
| --- |
| **по дисциплине** |
| учебному предмету, дисциплине, междисциплинарному курсу, профессиональному модулю |

|  |
| --- |
| **«Трудовое право»** |

наименование учебного предмета, дисциплины, междисциплинарного курса, профессионального модуля

|  |
| --- |
| **по образовательной программе среднего профессионального образования –**  **программе подготовки специалистов среднего звена** |
| программе подготовки специалистов среднего звена / программе подготовки квалифицированных рабочих, служащих |

|  |
| --- |
| **«Право и организация социального обеспечения»** |

наименование образовательной программы

|  |
| --- |
| **специальность 40.02.01 Право и организация социального обеспечения** |
| шифр, наименование специальности / профессии |

|  |  |
| --- | --- |
| Составитель | Явон С.В., д.с.н., доцент  Степанова В.В., преподаватель Колледжа креативных индустрий и предпринимательства |
|  | ФИО, должность, структурное подразделение,  ученая степень, ученое звание |

Тольятти

2023

**1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Трудовое право»**

* 1. **Планируемые результаты обучения по дисциплине**

|  |  |
| --- | --- |
| **Код компетенции** | **Наименование компетенции** |
| ОК-1 | Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес |
| ОК-2 | Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество |
| ОК-3 | Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность |
| ОК-4 | Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития |
| ОК-5 | Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности |
| ОК-6 | Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями |
| ОК-8 | Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации |
| ОК-9 | Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы |
| ПК 1.1 | Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты |
| ПК 1.2 | Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты |
| ПК 1.3 | Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите |
| ПК 1.4 | Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии |
| ПК 2.2 | Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии |

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**уметь:**

* применять на практике нормы [трудового законодательства](http://ivo.garant.ru/document/redirect/12125268/5);
* анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
* анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
* анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

**знать:**

* нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
* содержание российского трудового права;
* права и обязанности работников и работодателей;
* порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
* виды трудовых договоров;
* содержание трудовой дисциплины;
* порядок разрешения трудовых споров;
* виды рабочего времени и времени отдыха;
* формы и системы оплаты труда работников;
* основы охраны труда;
* порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

**1.2. Содержание дисциплины «Трудовое право»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Тема (раздел дисциплины) (в соответствии с РПД) | Код компетенции | |
| профессиональные компетенции | общие компетенции |
| 1 | Тема 1. Трудовое право как отрасль права | ПК 1.1  ПК 1.2  ПК 1.3  ПК 1.4  ПК 2.2 | ОК 1  ОК 2  ОК 3  ОК 4  ОК 5  ОК 6  ОК 8  ОК 9 |
| 2 | Тема 2. Правоотношения в сфере труда. |
| 3 | Тема 3. Правовой статус субъектов трудового права |
| 4 | Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда |
| 5 | Тема 5. Коллективные договоры и соглашения |
| 6 | Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства |
| 7 | Тема 7. Трудовой договор |
| 8 | Тема 8. Рабочее время и время отдыха |
| 9 | Тема 9. Оплата и нормирование труда |
| 10 | Тема 10. Гарантии и компенсации |
| 11 | Тема 11. Материальная ответственность сторон трудового договора |
| 12 | Тема 12. Дисциплина труда |
| 13 | Тема 13. Ответственность за нарушение трудового законодательства |
| 14 | Тема 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. |
| 15 | Тема 15. Охрана труда. |
| 16 | Тема 16. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. |
| 17 | Тема 17. Разрешение трудовых споров. |
| 18 | Тема 18. Международно-правовое регулирование труда. |

**1.3. Система оценивания по дисциплине**

Дисциплина изучается в течение двух семестра.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине 5 семестр – зачет, 6 семестр - экзамен.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Шкала оценки уровня сформированности компетенций | | Шкала оценки уровня освоения дисциплины | |
| Уровневая шкала оценки компетенций | 100 балльная шкала, % | 100 балльная шкала, % | результат |
| Допороговый | Ниже 61 | Ниже 61 | не зачтено |
| Пороговый | 61-85,9 | 61-69,9 | зачтено |
| 70-85,9 | зачтено |
| Повышенный | 86-100 | 86-100 | зачтено |

**2. Перечень оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации**

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины в части сформированности общих компетенций и их частей (ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8. ОК 9) осуществляется преподавателем в ходе текущего контроля успеваемости (в процессе проведения практических занятий, тестирования, опросов). Формы и методы контроля общих компетенций – интерпретация результатов наблюдений за деятельностью обучающегося в процессе освоения дисциплины.

В ходе проведения промежуточной аттестации осуществляется контроль и оценка результатов освоения профессиональных компетенций и их частей.

**Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации зачет (5 семестр)**

|  |  |
| --- | --- |
| **ПК 1.1** | **Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты** |
|  |  |

1. Трудовое право: понятие, предмет.
2. Система трудового права и система трудового законодательства.
3. Отграничение трудового права от гражданского, административного права и права социального обеспечения.
4. Функции трудового права: понятие и виды.
5. Понятие, классификация и содержание принципов трудового права.
6. Правоотношения в сфере труда: виды, классификация. Исчисление сроков.
7. Трудовые отношения: понятие, признаки, стороны, содержание.
8. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений.
9. Общая характеристика отношений непосредственно связанных с трудовыми.
10. Субъекты трудового права: понятие, виды, классификация.
11. Работник как субъект трудового права.
12. Работодатель как субъект трудового права. Юридические лица – работодатели.
13. Физические лица как работодатели.
14. Система источников трудового права и ее особенности.
15. Конституция РФ как источник трудового права.
16. Общая характеристика Трудового кодекса РФ.
17. Локальные источники трудового права: понятие, особенности, порядок принятия.
18. Действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по кругу лиц, во времени и пространстве.
19. Единство и дифференциация в правовом регулировании труда.
20. Содержание и структура коллективного договора.

|  |  |
| --- | --- |
| **ПК 1.2** | **Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты** |
|  |  |

1. Перечислить виды трудовых правоотношений
2. Содержание и порядок заключения трудового соглашения.
3. Порядок изменения и дополнения трудового соглашения.
4. Порядок регистрации коллективного договора
5. Ответственность сторон социального партнерства
6. Направления государственной политики в сфере занятости населения.
7. Органы занятости и их полномочия.
8. Порядок и условия признания гражданина безработным
9. Правовой статус безработного.
10. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
11. Порядок организации общественных работ
12. Порядок начисления пособия по безработице и ее размер.
13. Значение трудового договора.
14. Стороны и форма трудового договора.
15. Условия заключения трудового договора
16. Какими нормами права регулируется труд служащих органов внутренних дел?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) трудового

Б) гражданского

В)административного

Г) предпринимательского

1. Защиту трудовых прав, свобод и законных интересов осуществляют ...

Выберите несколько из 5 вариантов ответа:

А) органы федеральной инспекции труда

Б) органы прокуратуры

В)суды общей юрисдикции

Г) арбитражные суды

Д) конституционные суды

1. Трудовой кодекс РФ не устанавливает дополнительные гарантии‚ компенсации и льготы для:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А)женщин и лиц с семейными обязанностями

Б) работников в возрасте до 18 лет

В) лиц‚ работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Г) лиц, работающих у физических лиц - работодателей

1. Трудовые отношения основаны на …

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) договоре личного найма

Б) трудовом договоре

В) договоре подряда

Г) договоре купле-продаже

1. Императивные нормы трудового права это....

Выберите один из 5 вариантов ответа:

А) нормы, где субъект имеет возможность регулировать свое поведение по своему усмотрению

Б) нормы, которые выражаются в виде либо запрета, либо предписания

В) нормы, приобретающие силу общеобязательного правила лишь после того, когда они получат подтверждение в локальных правовых актах или нормативных соглашениях

Г) нормы, устанавливающие желательные образцы поведения

Д)такие нормы не существуют

|  |  |
| --- | --- |
| **ПК 1.3** | **Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите** |
|  |  |

1. Содержание трудового договора.
2. Вступление трудового договора в силу. Срок трудового договора.
3. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора.
4. Фактический допуск к работе. Оформление приема на работу.
5. Порядок ведения трудовой книжки
6. Испытание при приеме на работу.
7. Основания заключения срочного трудового договора
8. Порядок совмещения профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
9. Отличие трудового перевода от перемещения
10. Условия отстранения от работы.
11. Общие основания прекращения трудового договора и их классификация.
12. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.
13. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по вине работника
14. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
15. Общий порядок оформления увольнения. Выдача трудовой книжки и окончательного расчета.
16. Целенаправленная деятельность человека по созданию материальных и духовных благ для удовлетворения личных и общественных потребностей — это:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) труд

Б) работа

В) занятость

Г) трудоустройство

1. Отношения по трудоустройству у данного работодателя:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) предшествуют трудовым отношениям

Б) сопутствуют трудовым отношениям

В) следуют за трудовыми отношениями

Г) являются элементом трудового правоотношения

1. Новыми в российском трудовом праве являются

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

А) безработица

Б) охрана труда

В) институты социального партнерства

Г) оплата труда

1. Рекомендации МОТ ...

Выберите несколько из 6 вариантов ответа:

А) не являются международным договором

Б) не требуют ратификации

В) носят рекомендательный характер

Г) являются международным договором

Д) требуют ратификации

Е) носят обязательный характер

1. Принцип равенства прав и возможностей работников входит в группу принципов‚ ...

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) отражающих основные направления государственной политики в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений

Б) определяющих начала в области установления и применения труда работников

В) способствующих развитию производственной демократии

Г) устанавливающих начала в сфере охраны и защиты трудовых прав и свобод работников

|  |  |
| --- | --- |
| **ПК 1.4** | **Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод) индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии** |
|  |  |

1. Защита персональных данных работника.
2. Рабочее время: понятие, виды. Режим и учет рабочего времени, порядок установления.
3. Условия работы в ночное время.
4. Особенности сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня.
5. Виды времени отдыха. Перерывы в работе. Ежедневный (междусменный) отдых.
6. Порядок привлечения работников к работе выходные и нерабочие праздничные дни.
7. Виды отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные основные оплачиваемые отпуска.
8. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
9. Условия предоставления отпуска без сохранения заработной платы
10. Государственные гарантии по оплате труда. Минимальный размер оплаты труда.
11. Ограничение удержаний и размера удержаний из заработной платы.
12. Особенности правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
13. Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
14. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
15. Международная организация труда (МОТ). Функции и задачи МОТ.
16. Защита персональных данных работника.
17. Стороны имеют право:

Выберите один из 6 вариантов ответа:

А) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 1 года

Б) один раз продлить действие соглашения на срок не более 1 года

В) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 3 лет

Г) один раз продлить действие соглашения на срок не более 3 лет

Д)многократно продлевать действие соглашения на срок не более 5 лет

Е) один раз продлить действие соглашения на срок не более 5 лет

1. Работодателями могут являться:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А)только юридические лица

Б) только физические лица

В)только коммерческие организации и индивидуальные предприниматели без образования юридического лица (ПБОЮЛ)

Г)физические лица или юридические лица (организации), вступившие в трудовые отношения с работником, а также в установленных федеральными законами случаях и иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры

1. Работниками могут являться:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) физические лица или юридические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем

Б) физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем

В) только коммерческие организации и индивидуальные предприниматели без образования юридического лица (ПБОЮЛ), вступившие в трудовые отношения с работодателем

Г) только иностранные граждане

1. Субъектами российского трудового права могут быть только граждане:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А)РФ

Б) РФ и иностранные граждане

В) РФ, иностранные граждане, с двойным гражданством и лица без

гражданства

Г) с двойным гражданством

1. Трудовое правоотношение всегда носит ... характер.

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А)односторонний

Б) двусторонний

В) трехсторонний

Г) многосторонний

1. Правоотношения по организации и управлению трудом по характеру представляют собой … правоотношения.

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

А)процессуальные

Б) абсолютные

В) материальные

Г) относительные

1. Вступать в трудовое правоотношение. по общему правилу, в качестве работника можно с … лет

Выберите один из 5 вариантов ответа:

А) 19

Б) 14

В) 15

Г) 16

Д)18

1. Юридическое содержание трудового правоотношения составляет (ют) …

Выберите один из 5 вариантов ответа:

А) субъективные права и обязанности работника и работодателя

Б) ответственность работника и работодателя

В) юридические факты

Г) совершение трудовой функции работником

Д) совместный труд работников организации

1. Работник обязан:

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

А) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда

Б) участвовать в управлении организацией

В) незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей

Г) осуществлять трудовые функции по распоряжению работодателя даже при отсутствии соответствующей квалификации

|  |  |
| --- | --- |
| **ПК 2.2** | **Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии** |
|  |  |

1. Юрисконсульт Иванов в целях трудоустройства обратился в организацию «Атлант». В отделе кадров ему сообщили, что объемы работ по его специальности в организации небольшие и организация готова принять его для составления документов правового характера на дому. При этом организация обеспечила его правовой базой. Однако трудовой договор в письменной форме с Ивановым не заключался. Какой вид отношений возник у Иванова с организацией «Атлант»? Распространяются ли на эти отношения нормы трудового права?
2. Иванова была фактически допущена до исполнения работы уборщицей руководителем ООО «Ромашка», отработала месяц, но заработную плату не получила. Обратившись в бухгалтерию, она узнала, что работает без приказа, значит ей зарплата не полагается. Она обратилась в суд, представила доказательства того, что работала. Какое решение вынесет суд?
3. Сидорова была принята на работу с испытательным сроком 3 месяца на должность бухгалтера, но за неделю до его окончания руководитель пригласил ее и сказал, что она будет уволена, т.к. не справляется со своими обязанностями. При этом Сидорова заявила, что она на 5- неделе беременности и показала директору медицинскую справку. Подлежит ли увольнению Сидорова как не выдержавшая испытание при приеме на работу? Какое решение вынесет суд, если она будет уволена по этому основанию?
4. Сантехник Сидоров не вышел на работу без уважительной причины, за что был уволен за прогул. Работодатель при увольнении запросил с него объяснение, он отказался его предоставить и был издан приказ об увольнении. Затем Сидоров решил обжаловать решение работодателя, вспомнив, что у него был отгул за работу в выходной день и обратился в суд. Какое решение вынесет суд? Правомерно ли уволен Сидоров?
5. Яковлева Е.П. проработала 2,5 года в ИП «Иванов» по 9 часов 5 дней в неделю. При увольнении в отделе кадров ей сообщили, что она работала на ставке 0,5.Вопросы: законно ли это? Куда обращаться?
6. Абрамова Н.Н. устроилась в ПАО «Акварель» фасовщицей. С Абрамовой Н. Н. был заключен срочный трудовой договор на срок с 10.10.2017 по 15.11.2017. Приказом генерального директора ПАО «Акварель» от 15.11.2021 Абрамова Н. Н. уволена с работы по истечении срока трудового договора на основании п. 2 ст. 77 ТК РФ.На момент увольнения Абрамова Н.Н. находилась в положении, однако с письменным заявлением о продлении данного трудового договора к работодателю не обращалась, медицинскую справку, подтверждающую данный факт, не представила. Обратилась в суд с требованием признать данное увольнение незаконным. Суд отказал исковым требованиям Абрамовой Н.Н.Вопрос: обоснуйте позицию суда.
7. В юр консультацию обратилась заявительница, которая как три года нигде официально не работает, потеряла трудовую книжку. Заявительница спрашивает: «Как быть? Можно ли взять справку из ПФ РФ о том, где я раньше работала, завести новую трудовую книжку?»
8. Карпова А. В. является инвалидом второй группы по общему заболеванию, имеет пенсию ниже прожиточного минимума в регионе РФ и получает федеральную социальную доплату (далее – ФСД).Карпова А. В. в августе 2018г. устроилась на работу по гражданско-правовому договору контролером в детский парк, договор подписывала, но на руки не получила. В сентябре 2018 г. ФСД не получила, пришло письмо из ПФ РФ о том, что Карпова А.В. обязана предоставить соответствующие документы о работе ПФ РФ. Вопрос: прав ли ПФ РФ.
9. Усманова А.И. работает в бухгалтерии ОАО «Парус». 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.
10. Иванов В.А. работал в ООО «Вымпел» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили.
11. Вавилонов С.И. хотел взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Вавилонов обратился в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части.
12. Симонов 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?
13. Сидорова 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?
14. Администрация предприятия предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Петрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы. Правомерны ли требования Петровой? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?
15. Студент 4-го курса юридической академии Снегирёв был принят на работу помощником юриста акционерного общества (далее-АО) сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Снегирёв обратился в комиссию по трудовым спорам АО с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссия, рассмотрев заявление, отказала Снегирёву 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 отделении вузов, так как они не являются постоянными работниками. Допущены ли здесь нарушения? При ответе используйте руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ. подготовьте от имени Снегирёва исковое заявление в суд.

**Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации экзамен (6 семестр)**

|  |  |
| --- | --- |
| **ПК 1.1** | **Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.** |

1. Структура и содержание соглашений.
2. Понятие, виды и стороны соглашений.
3. Содержание и структура коллективного договора.
4. Понятие дисциплины труда.
5. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
6. Виды дисциплинарных взысканий.
7. Понятие дисциплинарного проступка.
8. Поощрения за труд.
9. Характеристика отношений по трудоустройству.
10. Понятие гарантий в сфере труда и их виды.
11. Понятие заработной платы, порядок ее установления.
12. Установление минимального размера оплаты труда.
13. Системы оплаты труда.
14. Ответственность за задержку заработной платы.
15. Понятие и виды рабочего времени.
16. Сверхурочная работа. Сравнение с ненормированным рабочим днем.
17. Режим рабочего времени.
18. Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха.
19. Отпуск без сохранения заработной платы.
20. Понятие самозащиты трудовых прав.
21. Понятие индивидуальных трудовых споров и их виды.
22. Понятие коллективного трудового спора.
23. Содержание права на забастовку.
24. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.
25. Виды трудовых договоров.
26. Перемещение работников.
27. Понятие перевода на другую работу. Виды переводов на другую работу.
28. Понятие занятости и занятых граждан.
29. Понятие дисциплины труда.
30. Нерабочие праздничные дни.

|  |  |
| --- | --- |
| **ПК 1.2** | **Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты** |

1. Снятие дисциплинарного взыскания.
2. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждение по итогам работы за год.
3. Государственные гарантии по оплате труда работников.
4. Формы оплаты труда, порядок их установления.
5. Ограничение удержаний из заработной платы.
6. Ограничение размера удержаний из заработной платы.
7. Исчисление средней заработной платы.
8. Сверхурочная работа Сравнение с ненормированным рабочим днем.
9. Режим рабочего времени.
10. Перерывы в течение рабочего дня/смены/.
11. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
12. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
13. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.
14. Способы защиты трудовых прав и свобод.
15. Подведомственность индивидуальных трудовых споров.
16. Порядок рассмотрения споров комиссией по трудовым спорам.
17. Обжалование решений комиссии по трудовым спорам.
18. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров судами.
19. Правовое положение работников при проведении забастовки.
20. Правовые последствия незаконной забастовки.

|  |  |
| --- | --- |
| **ПК 1.3** | **Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите** |

1. **С работником было заключено дополнительное соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон 07.08.2017. Однако 04.08.2017 работник ушел на больничный. Вправе ли работодатель расторгнуть с данным работником трудовой договор 07.08.2017?**
2. **Вправе ли руководитель предприятия отказать работнику в расторжении трудового договора по соглашению сторон?**
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?**
4. **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?**
5. **Работник работает фельдшером в поликлинике. Их объединяют с другой поликлиникой. По семейным обстоятельствам работать дальше нет возможности. Как необходимо правильно поступить?**
6. **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?**
7. **Может ли работодатель уволить по своей инициативе женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет?**
8. **Сотрудник увольняется в порядке перевода в другую организацию. При этом он не хочет получать компенсацию. Сохраняется ли за ним право на отпуск?**
9. **Есть ли какие-то особенности в заключение трудового договора сезонных работников?**
10. **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?**
11. Директор ООО «Квадрат» Корнилов с учетом мнения профсоюзного органа утвердил Положение о премировании по итогам года. Через месяц Корнилов своим приказом внес изменения в данное Положение, позволяющие снижать по дополнительным основаниям размер премии. Вследствие этого 10 работников были лишены премии по итогам года полностью или частично. Законны ли действия директора?
12. Группа рабочих и инженеров ООО «Фаворит» по предложению директора взяли на себя обязательства в зимний период за отдельную плату сбрасывать снег с крыш предприятия. Было оформлено соответствующее трудовое соглашение. Определите его правовую природу
13. Зайцев обратился в суд с иском о восстановлении на работе и компенсации морального вреда. Суд удовлетворил его требования частично: восстановил на работе, однако в удовлетворении морального вреда отказал, ссылаясь на то, что трудовым законодательством процедура компенсации морального вреда не предусмотрена. Насколько законно решение суда?
14. Мэр города Краснознаменска издал постановление, в соответствии с которым выпускники Краснознаменского педагогического института им. Н.К. Крупской, находящегося на балансе местной администрации, обязаны отработать не менее трёх лет в муниципальных школах. Насколько законно данное постановление? Дайте правовую оценку ситуации.
15. С согласия директора начальник цеха № 1 АО «Победит» Понятовский пригласил на работу трех слесарей наладчиков для установки станков в течение пяти дней с оплатой по завершению работы. Впоследствии в оплате труда им было отказано, а главный бухгалтер заявил, что Понятовский не вправе принимать и увольнять работников. Слесари-наладчики обратились в суд, определив в качестве ответчика Понятовского. Решите дело по существу.

|  |  |
| --- | --- |
| **ПК 1.4** | **Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод) индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии** |

1. По требованию директора школы Огурцова родители неуспевающих учеников в течение недели в зимние школьные каникулы занимались ремонтом спортивного зала. Определите правовую природу возникших отношений.
2. Свояк недееспособного Амосова заключил договор с Борисовой, по которому она за вознаграждение в 5 000 руб. ежемесячно обязуется каждый день осуществлять приборку в квартире Амосова, а также готовить ему обеды. Какие правоотношения здесь возникли? Назовите субъектов, объект и содержание данного правоотношения.
3. ООО «Дружище» занимается тем, что «сдаёт в аренду» работников. Так, в марте она в соответствии с заключённым договором направила на два месяца в ООО «Жокей» уборщицу Васильеву. Какие правоотношения здесь возникли? Назовите субъектов, объект и содержание возникших отношений?
4. Тринадцатилетнему Никулину, активному участнику кружка «Юный жонглёр», было предложено в свободное от учёбы время участвовать в представлениях городского цирка. Никулин согласился и со следующего месяца приступил к работе. Каковы, по вашему мнению, будут правовые последствия данной ситуации?
5. Может ли несовершеннолетнее эмансипированное лицо либо лицо, вступившее в брак до достижения 18 лет, быть работником или работодателем? Если да, то в каком порядке оно вступает в трудовые отношения? Аргументируйте свой ответ
6. Не освобожденный от основной работы член профсоюзного комитета Сизов и член совета трудового коллектива Кудрявцев были уволены за прогулы. Считая, что руководитель организации сводит с ними счеты за активное участие в деятельности выборных представительных органов работников, они обратились в суд с заявлением о признании незаконными приказов работодателя. В заявлении работники указали, что вопрос о применении к ним названных наказаний в виде увольнения не рассматривался на заседаниях профоргана и совета трудового коллектива. Решите спор по существу.
7. Гражданин Алиев приобрел торговое предприятия и произвел сокращение штатов по истечении 2 месяцев. Уволенные работники потребовали выплатить выходное пособие в размере пяти среднемесячных заработков, как это предусматривалось коллективным договором, заключенным ранее с прежним работодателем. Разрешите конфликт.
8. Архипова работала продавщицей в ларьке ИП Саахова. В связи с семейными обстоятельствами (смертью родственника) она не вышла на работу, но вместо себя отправила мужа, который и отработал смену. Узнав о случившемся, Саахов отказался оплачивать отработанный мужем Архиповой день, а самой Архиповой объявил выговор в связи с прогулом и лишил месячной премии. Оцените ситуацию.
9. Шохов по профессии слесарь-наладчик. По объявлению пришел устраиваться на предприятие, но получил отказ из-за отсутствия трудовой книжки, которую он потерял после увольнения с предыдущего места работы. Обоснован ли отказ? Как следует поступить в этом случае Шохову?
10. Касаткин обратился в ООО «Компьютер-лэнд» с целью устроиться на работу в качестве специалиста по ремонту персональных компьютеров. Его приняли на работу, заключили трудовой договор, однако указали на необходимость приобрести у ООО форменную одежду с логотипом организации. Касаткин отказался, ссылаясь на то, что цена униформы завышена примерно в два-три раза по сравнению с рыночной стоимостью подобной одежды. Руководство ООО аннулировало трудовой договор. Дайте правовую оценку ситуации.
11. У Абрамова, работающего юристом в ООО «Коммерцпроект», во время нахождения его на работе пропала флэшкарта памяти. Карта была обнаружена у его коллеги – Сибирцева, когда он уходил на обеденный перерыв. Были вызваны сотрудники ОВД, которые возбудили уголовное дело. Сибирцев пояснил, что флэш-карту забрал случайно, по рассеянности, так как она лежала у него на столе. Вскоре уголовное дело было прекращено на стадии дознания в связи с малозначительностью. Сибирцева уволили по пп. г п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Законны ли действия работодателя?
12. Геращенко, занимавший должность экономиста в ООО “Три богатыря”, был уволен по п. 13 ст. 81 ТК РФ в связи с выходом из состава учредителей ООО. Названное основание увольнения предусматривалось трудовым контрактом в соответствии с Уставом ООО, который установил норму об обязательном трудовом участии его учредителей в деятельности общества. Геращенко обратился в суд. Сформулируйте решение суда.
13. Принимая на работу водителями автобусов, директор АТП-3 в приказах и трудовых договорах, с согласия поступающих на работу оговаривал условия: 1) о совмещении профессий (должностей) по должности автослесаря; 2) после прохождения дополнительного обучения по профессии водителя автобуса работник обязан отработать три года. В случае его увольнения по собственному желанию или виновным основаниям до истечения 3-х лет он обязан возместить суммы, затраченные предприятием на его обучение. Соответствуют ли такие условия трудового договора действующему законодательству?
14. Силантьев, по образованию слесарь, работает в фирме «Мужчина напрокат». Фирма осуществляет мелкий ремонт в квартирах. Трудовая функция Силантьева сводится к тому, что он дома ожидает звонки от работодателя с адресом квартиры и заданием. После этого он выезжает на выполнение задания. Разграничьте время работы и время отдыха Силантьева
15. Делопроизводитель Окуньков договорился с руководством, что вместо обеденного перерыва будет находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. Какие правовые последствия влечёт подобная договорённость?

|  |  |
| --- | --- |
| **ПК 2.2** | **Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии** |

1. Какие экономические стимулы могут побудить работодателей к вложению средств в охрану труда?

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

А) Кредитование мероприятий по охране труда

Б) Льготы по налогообложению

В) Любые экономические льготы, создающие заинтересованность в улучшении условий труда

Г) Подарки и призы

1. Каким термином обозначается совокупность правовых норм, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда, а также оздоровление и улучшение условий труда?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) дисциплины труда

Б) внутреннего трудового распорядка

В) охраны труда

Г) предмета труда

1. В случае спора о размере сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) не обязан производить никакие выплаты

Б) обязан в установленный срок выплатить оспариваемую сумму

В) обязан в установленный срок выплатить неоспариваемую сумму

Г) обязан выплатить неоспариваемую сумму

1. Решение примирительной комиссии по коллективному трудовому спору оформляется

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) приказом

Б) протоколом

В) актом

Г) соглашением

1. Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается срок отпуска

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) 10 календарных дней

Б) 12 календарных дней

В) 24 календарных дня

Г) 16 календарных дней

1. Сезонные работы – это

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) работы, срок которых устанавливается работодателем

Б) время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению

В) выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания

Г) работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев

1. Выходное пособие при прекращении трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выплачивается

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) в размере заработной платы, начисленной работникам по тарифным ставкам

Б) в размере компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда

В) в размере двухнедельного среднего заработка

Г) в размере премий и вознаграждений

1. Материальная ответственность работника исключается

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику

Б) не может исключаться

В) в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы

Г) в случаях возникновения ущерба вследствие нормального хозяйственного риска

1. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица несут ответственность

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

А) дисциплинарную

Б) административную

В) уголовную

Г) трудовую

1. Стимулирующей выплатой может являться

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

Б) бесплатное питание в столовой

В) премия

Г) оплата проезда до места работы

1. Замена отпуска денежной компенсацией

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) допускается всегда

Б) допускается только в части, превышающей 28 дней (за исключением отдельных категорий работников)

В) допускается в случаях, предусмотреных ТК РФ

Г) допускается только в части, не превышающей 28 дней (за исключением отдельных категорий работников)

1. Ночное время в трудовом законодательстве определяется как

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) время с 24до 6 часов

Б) время с 22до 6 часов

В) время с 20до 6 часов

Г) время с 6до 22 часов

1. По желанию женщин им предоставляется частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) 3 лет

Б) 1,5 лет

В) 2 лет

Г) 2,5 лет

1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) 24 часов

Б) 42 часов

В) 48 часов

Г) 52 часов

1. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) С сохранением заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет

Б) с сохранением заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста трех лет

В) с сохранением заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста одного года

Г) с сохранением заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста двух с половиной лет

1. Обязательному медицинскому осмотру при приеме на работу подвергаются работники

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

А) не достигшие 21 года

Б) водопроводных сооружений

В) пищевой промышленности

Г) не достигшие 25 лет

1. Перевод работника на другую постоянную работу в той же организации возможен по инициативе

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

А) работодателя

Б) работника

В) профсоюза

Г) другого работника

1. Орган, возглавляющий забастовку, обязан предупредить работодателя об объявлении забастовки в срок не позднее чем

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) за3 дня

Б) за7 дней

В) а10 дней

Г) за14 дней

1. При споре трудового коллектива спорящими сторонами могут быть

Выберите несколько из 5 вариантов ответа:

А) администрация предприятия

Б) коллектив работников

В) отраслевой вышестоящий орган управления

Г) профком

5) убернатор

1. Влечет ли за собой освобождение от материальной ответственности увольнение работника, причинившего ущерб?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

А) Нет

Б) Указывается договором

В) Да

Г) Указывается соглашением

**Вопросы (задания) для подготовки к зачету**

**с «ключами» правильных ответов**

| № | Содержание вопроса | | Правильный ответ |
| --- | --- | --- | --- |
| **ПК 1.1 Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты** | | | |
| 1 | Трудовое право: понятие, предмет. | | Трудовое право — это отрасль права, которая регулирует отношения в сфере труда между работниками и работодателями, а также устанавливает порядок и условия труда, права и обязанности сторон, гарантии и компенсации для работников.  Предмет трудового права — это общественные отношения, возникающие между работниками и работодателями в процессе трудовой деятельности. |
| 2 | Система трудового права и система трудового законодательства. | | Трудовое право состоит из нескольких институтов, которые регулируют различные аспекты трудовых отношений. Система трудового права включает в себя следующие институты:  трудового договора;  институт рабочего времени и времени отдыха; оплаты труда; охраны труда; дисциплины труда; материальной ответственности сторон трудового договора и др.  Система трудового законодательства представляет собой совокупность нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения. В России система трудового законодательства включает в себя:  Трудовой кодекс Российской Федерации;  федеральные законы и подзаконные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения; |
| 3 | Отграничение трудового права от гражданского, административного права и права социального обеспечения. | | Трудовое право отличается от гражданского права тем, что оно регулирует отношения, возникающие в процессе труда, а не в результате совершения сделок между участниками гражданского оборота. Трудовые отношения основаны на подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка и выполнении определенной трудовой функции, в то время как гражданские правоотношения строятся на принципе равенства сторон и отсутствии субординации.  Административное право также имеет ряд отличий от трудового права. Административное право регулирует отношения между органами государственной власти и гражданами, а также отношения внутри органов государственной власти. Трудовое право, в свою очередь, регулирует отношения между работниками и работодателями.  Право социального обеспечения отличается от трудового права тем, что оно не регулирует трудовые отношения, а направлено на обеспечение социальной защиты граждан в случае потери трудоспособности, старости, инвалидности и других обстоятельств, предусмотренных законодательством. |
| 4 | Функции трудового права: понятие и виды. | | Функции трудового права — это основные направления воздействия трудового права на общественные отношения в сфере труда. Функции трудового права подразделяются на регулятивную и охранительную.  Регулятивная функция заключается в установлении правил поведения работников и работодателей в трудовых отношениях, а также в определении порядка применения этих правил. Регулятивная функция реализуется через нормы трудового права, которые устанавливают права и обязанности участников трудовых отношений, а также порядок их реализации и защиты.  Охранительная функция направлена на защиту прав и законных интересов работников и работодателей от нарушений со стороны других субъектов трудовых отношений. Охранительная функция реализуется через меры государственного принуждения, такие как привлечение к дисциплинарной, материальной, административной или уголовной ответственности за нарушение норм трудового права. |
| 5 | Понятие, классификация и содержание принципов трудового права. | | Принципы трудового права — это основополагающие идеи и положения, на которых строится трудовое законодательство и практика его применения. Принципы трудового права делятся на конституционные, отраслевые и производные.  Конституционные принципы устанавливают основные права и свободы человека в сфере труда, такие как право на труд, на отдых, на справедливую оплату труда, на безопасные условия труда и т.д.  Отраслевые принципы регулируют отношения между работниками и работодателями на уровне конкретной отрасли или сферы деятельности. Например, принцип свободы труда, принцип социального партнерства, принцип равной оплаты за равный труд и т.д.  Производные принципы вытекают из конкретных норм трудового законодательства и определяют порядок их применения на практике. Например, принципы законности, справедливости, пропорциональности, презумпции невиновности и т.д. |
| 6 | Правоотношения в сфере труда: виды, классификация. Исчисление сроков. | | Правоотношения в сфере труда — это отношения между работниками и работодателями, которые регулируются трудовым законодательством. Виды правоотношений в сфере труда могут быть классифицированы по различным признакам, например, по субъектам (работник, работодатель), по объектам (трудовые договоры, коллективные договоры), по содержанию (права и обязанности сторон) и т.д.  Исчисление сроков в трудовом праве имеет свои особенности. Сроки могут исчисляться в календарных днях, в часах, в минутах и т.д., в зависимости от конкретного правоотношения и его условий. Например, срок трудового договора может исчисляться с момента его подписания сторонами, а срок отпуска - с момента начала отпуска. Сроки могут быть продлены или сокращены в случае возникновения определенных обстоятельств, таких как болезнь работника, производственная необходимость и т.п. |
| 7 | Трудовые отношения: понятие, признаки, стороны, содержание. | | Трудовые отношения — это отношения, возникающие между работником и работодателем в процессе выполнения трудовой функции работником за определенную плату. Признаками трудовых отношений являются: наличие трудовых функций, выполнение работы по определенной специальности, квалификации, должности, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, обязанность соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, возмездный характер (получение заработной платы). Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Содержание трудовых отношений составляют права и обязанности сторон, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором. |
| 8 | Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений. | | Трудовые отношения могут возникать на основании трудового договора, который заключается между работником и работодателем. Изменение трудовых отношений может происходить в результате перевода работника на другую работу, изменения условий трудового договора, изменения существенных условий труда и других причин. Прекращение трудовых отношений может быть по инициативе работника, работодателя или по соглашению сторон. Основаниями прекращения трудовых отношений могут быть также нарушение трудовой дисциплины, ликвидация организации, сокращение численности или штата работников и другие причины, предусмотренные законодательством. |
| 9 | Общая характеристика отношений непосредственно связанных с трудовыми. | | К отношениям, непосредственно связанным с трудовыми, относятся отношения по организации и управлению трудом, по трудоустройству у данного работодателя, по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений, по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства, по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда, по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. |
| 10 | Субъекты трудового права: понятие, виды, классификация. | | Субъектами трудового права являются участники трудовых отношений, обладающие определенными правами и обязанностями. К ним относятся работники, работодатели, профессиональные союзы, государственные органы и другие лица, участвующие в трудовых отношениях.  Субъекты трудового права могут быть классифицированы по различным признакам. Например, по статусу они могут быть разделены на физических и юридических лиц, по роли в трудовых отношениях - на работников, работодателей и третьих лиц, по сфере деятельности - на государственные, муниципальные и частные субъекты.  Каждый субъект трудового права обладает определенными правами и обязанностями, которые устанавливаются законодательством и коллективными договорами. Например, работники имеют право на труд, отдых, справедливую оплату труда и другие социальные гарантии, а работодатели обязаны соблюдать законодательство, обеспечивать безопасные условия труда и выплачивать заработную плату своим работникам. |
| 11 | Работник как субъект трудового права. | | Работник является одной из сторон трудовых отношений и обладает рядом прав и обязанностей, установленных законодательством. Он имеет право на труд, защиту своих трудовых прав, отдых, оплату труда и др. Работник обязан выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, правила охраны труда и т.д. |
| 12 | Работодатель как субъект трудового права. Юридические лица – работодатели. | | Работодатель также является одной из сторон трудовых отношений и имеет свои права и обязанности. Он имеет право принимать на работу, увольнять работников, требовать от них выполнения трудовых обязанностей и т.д. Работодатель обязан обеспечивать работникам условия труда, оплачивать труд, предоставлять социальные гарантии и т.д.  Юридические лица также могут быть работодателями и имеют свои особенности. Они могут создавать рабочие места, заключать трудовые договоры с работниками, обеспечивать условия труда и т.д. |
| 13 | Физические лица как работодатели. | | Физические лица также могут выступать в качестве работодателей, но с некоторыми ограничениями. Они не могут нанимать работников для выполнения работ, которые являются опасными или вредными для здоровья, а также не могут нанимать более определенного количества работников, установленного законодательством. Физические лица-работодатели также обязаны уплачивать все необходимые налоги и взносы на социальное страхование за своих работников. |
| 14 | Система источников трудового права и ее особенности. | | Трудовое законодательство состоит из различных источников, включая Трудовой кодекс, законы, постановления правительства, приказы министерств и ведомств, коллективные договоры и локальные нормативные акты. Особенностью системы источников трудового права является то, что она включает как федеральные законы и подзаконные акты, так и нормативные акты субъектов Российской Федерации и локальные акты. Это обеспечивает гибкость регулирования трудовых отношений и учет особенностей различных регионов и организаций. |
| 15 | Конституция РФ как источник трудового права. | | Конституция Российской Федерации является основным законом государства и имеет высшую юридическую силу. Она устанавливает основные права и свободы граждан, в том числе и в сфере труда. Конституция гарантирует право на свободу труда, право на защиту от безработицы, право на справедливые условия труда, право на отдых и т.д. Кроме того, Конституция устанавливает, что каждый имеет право на равную оплату за равный труд, а также право на безопасные условия труда. |
| 16 | Общая характеристика Трудового кодекса РФ. | | Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) является основным источником трудового права в России и состоит из шести частей. ТК РФ устанавливает основные трудовые права и обязанности работников и работодателей, регулирует трудовые отношения, порядок заключения и расторжения трудового договора, определяет условия труда и отдыха, а также устанавливает ответственность за нарушение трудового законодательства. |
| 17 | Локальные источники трудового права: понятие, особенности, порядок принятия. | | Локальные нормативные акты — это документы, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем в пределах его компетенции и действующие в отношении работников данного работодателя. К локальным нормативным актам относятся коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о защите персональных данных и другие документы.  Особенности локальных нормативных актов:  принимаются работодателем в пределах своей компетенции;  распространяют свое действие на работников данного работодателя;  не должны противоречить законодательству и коллективным договорам.  Для принятия локальных нормативных актов работодатель должен провести процедуру их разработки, согласования и утверждения. Порядок принятия локальных нормативных актов может быть установлен в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка или другом документе. |
| 18 | Действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по кругу лиц, во времени и пространстве. | | Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, действуют по кругу лиц следующим образом:  Они распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, независимо от их гражданства, национальности, пола, возраста, места жительства, религиозных убеждений и т. д.  Законодательство также распространяется на работодателей, включая физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, и юридические лица, зарегистрированные в установленном порядке.  В некоторых случаях законодательство может распространяться на других лиц, например, на членов производственных кооперативов и лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, если они подпадают под действие трудового законодательства.  Во времени трудовое законодательство действует следующим образом:  Оно вступает в силу с момента официального опубликования соответствующего нормативного акта.  Нормативные акты могут утрачивать силу в связи с истечением срока действия, отменой другим нормативным актом или принятием нового нормативного акта, заменяющего старый.  Пространственное действие трудового законодательства определяется территориальным принципом, т. е. оно распространяется на всю территорию государства. |
| 19 | Единство и дифференциация в правовом регулировании труда. | | В трудовом законодательстве применяются два основных подхода к регулированию трудовых отношений:  Единый подход, который применяется ко всем работникам без исключения. Этот подход основан на принципе равенства всех работников перед законом и предполагает, что все работники имеют равные права и обязанности в трудовых отношениях.  Дифференцированный подход, который учитывает особенности отдельных категорий работников. Этот подход предполагает, что законодательство может устанавливать различные нормы и правила для разных групп работников в зависимости от их пола, возраста, профессии, места работы и других факторов.  Таким образом, в трудовом законодательстве сочетаются как единые нормы, так и нормы, учитывающие особенности отдельных категорий работников. Это позволяет обеспечить эффективное регулирование трудовых отношений и защиту прав и интересов всех участников трудовых отношений. |
| 20 | Содержание и структура коллективного договора. | | Коллективный договор — это документ, который регулирует трудовые отношения между работниками и работодателем на определенном предприятии или в организации. Содержание коллективного договора может включать в себя различные аспекты трудовых отношений, такие как условия труда, оплата труда, рабочее время, время отдыха, охрана труда, социальные гарантии и другие вопросы, важные для работников и работодателя.  Структура коллективного договора может быть различной в зависимости от того, какие вопросы включены в него. Однако, как правило, коллективный договор состоит из нескольких разделов:  I. Общие положения  II. Предмет договора  III. Трудовые отношения и условия труда  IV. Охрана труда и техника безопасности  V. Социальные гарантии и льготы |
| **ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты** | | | |
| 1 | Перечислить виды трудовых правоотношений | | Трудовые правоотношения могут быть классифицированы по разным признакам:  По субъектам: между работником и работодателем, между работниками, между работодателями, между работниками и государством, между работодателями и государством.  По содержанию: трудовые, связанные с оплатой труда, связанные с охраной труда, связанные с социальным обеспечением, связанные с дисциплинарными отношениями.  По времени действия: постоянные, временные, сезонные, срочные, бессрочные.  По степени определенности: определенные, неопределенные.  По характеру прав и обязанностей: паритетные, субординационные. |
| 2 | Содержание и порядок заключения трудового соглашения. | | Трудовое соглашение — это договор между работником и работодателем, который устанавливает их взаимные права и обязанности, а также условия труда. Соглашение может быть заключено в письменной или устной форме, но письменная форма является предпочтительной.  Порядок заключения трудового соглашения включает следующие этапы:  Работник и работодатель договариваются об условиях труда и подписывают трудовой договор.  Работник предоставляет необходимые документы, такие как паспорт, трудовую книжку, документы об образовании и другие, если это требуется.  Работодатель оформляет приказ о приеме на работу и делает запись в трудовой книжке работника.  Работник приступает к работе в соответствии с условиями трудового соглашения. |
| 3 | Порядок изменения и дополнения трудового соглашения. | | Изменение и дополнение трудового соглашения может происходить по соглашению сторон или по инициативе одной из сторон.  Если изменение или дополнение происходит по соглашению сторон, то обе стороны должны подписать соответствующее соглашение. Если изменение или дополнение связано с изменением условий труда, то работник должен быть уведомлен об этом заранее.  Если изменение или дополнение происходит по инициативе одной из сторон, то другая сторона должна быть уведомлена об этом в письменной форме. Если другая сторона не согласна с изменением или дополнением, то она может отказаться от продолжения трудовых отношений. |
| 4 | Порядок регистрации коллективного договора | | Коллективные договоры и соглашения регистрируются в соответствующих органах исполнительной власти. Регистрацию может осуществить как сам работодатель, так и специально уполномоченные органы. После регистрации коллективный договор или соглашение вступают в силу и становятся обязательными для сторон, подписавших их. |
| 5 | Ответственность сторон социального партнерства | | Стороны социального партнерства несут ответственность за выполнение своих обязательств по коллективному договору или соглашению. Эта ответственность может быть как материальной, так и административной или уголовной. В случае нарушения условий коллективного договора или соглашения стороны могут быть привлечены к ответственности в соответствии с законодательством. |
| 6 | Направления государственной политики в сфере занятости населения. | | Государственная политика в сфере занятости населения направлена на обеспечение эффективного использования трудовых ресурсов, создание условий для развития профессионального образования и повышения квалификации работников, а также на поддержку безработных и содействие их трудоустройству. Основные направления государственной политики в этой сфере включают:  совершенствование законодательства о занятости населения и труде;  создание системы государственных органов и учреждений, занимающихся вопросами занятости;  развитие системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения;  стимулирование создания новых рабочих мест и развитие предпринимательства;  поддержка малого и среднего бизнеса;  организация общественных работ и временного трудоустройства;  содействие трудовой миграции;  формирование системы профессионального обучения и переквалификации безработных;  социальная поддержка безработных и членов их семей. |
| 7 | Органы занятости и их полномочия. | | Органами занятости населения являются государственные службы занятости, которые создаются в каждом регионе и городе. Они занимаются регистрацией безработных, оказывают помощь в поиске работы, проводят профессиональную ориентацию и обучающие программы для безработных, а также предоставляют информацию о состоянии рынка труда. |
| 8 | Порядок и условия признания гражданина безработным | | Для признания гражданина безработным он должен быть трудоспособным, не иметь работы и заработка, зарегистрироваться в службе занятости населения в целях поиска подходящей работы.  Условия признания гражданина безработным:  гражданин должен быть старше 16 лет;  у гражданина не должно быть работы и заработка;  гражданин должен быть зарегистрирован в службе занятости для поиска подходящей работы;  гражданин готов приступить к подходящей работе.  Гражданин признается безработным с момента регистрации в службе занятости. |
| 9 | Правовой статус безработного. | | Безработный — это человек, который не имеет работы и ищет ее. Он имеет право на получение пособия по безработице, на бесплатное обучение и переобучение, а также на помощь в трудоустройстве. Безработный может быть привлечен к общественным работам или временным работам, а также может получить помощь в открытии собственного бизнеса. |
| 10 | Социальные гарантии при потере работы и безработице. | | При потере работы или безработице государство гарантирует следующие социальные выплаты:  пособие по безработице;  компенсацию за потерю работы;  субсидии на оплату жилья и коммунальных услуг;  бесплатное обучение и переобучение;  помощь в трудоустройстве;  содействие самозанятости;  социальную адаптацию и психологическую поддержку. |
| 11 | Порядок организации общественных работ | | Общественные работы организуются службой занятости населения с целью обеспечения занятости населения и снижения уровня безработицы. Для организации общественных работ служба занятости заключает договоры с предприятиями и организациями, которые предоставляют рабочие места для безработных. Условия труда на общественных работах определяются законодательством о труде и коллективными договорами. |
| 12 | Порядок начисления пособия по безработице и ее размер. | | Пособие по безработице начисляется в зависимости от стажа работы, заработной платы и причины увольнения. Размер пособия может составлять от 50% до 100% от средней заработной платы за последние три месяца работы. Пособие выплачивается ежемесячно, но не более определенного периода времени. |
| 13 | Значение трудового договора. | | Трудовой договор имеет важное значение, так как он является основанием возникновения трудовых правоотношений между работником и работодателем. В трудовом договоре указываются все условия труда, права и обязанности сторон, а также ответственность за нарушение условий договора. Кроме того, трудовой договор защищает права работника и гарантирует ему определенные социальные гарантии. |
| 14 | Стороны и форма трудового договора. | | Сторонами трудового договора являются работник и работодатель. Трудовой договор заключается в письменной форме и подписывается обеими сторонами. |
| 15 | Условия заключения трудового договора | | Для заключения трудового договора необходимо согласие обеих сторон и выполнение следующих условий:  Работник должен быть старше определенного возраста (как правило, 16 лет) и иметь необходимые документы (паспорт, трудовую книжку, документ об образовании и др.).  Работодатель должен иметь возможность предоставить работнику работу и обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством. |
| 16 | Какими нормами права регулируется труд служащих органов внутренних дел?  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) трудового  Б)  гражданского  В) административного  Г) предпринимательского | | В)  административного |
| 17 | Защиту трудовых прав, свобод и законных интересов осуществляют ...  Выберите несколько из 5 вариантов ответа:  А) органы федеральной инспекции труда  Б) органы прокуратуры  В) суды общей юрисдикции  Г) арбитражные суды  Д) конституционные суды | | А) органы федеральной инспекции труда  Б) органы прокуратуры  В) суды общей юрисдикции |
| 18 | Трудовой кодекс РФ не устанавливает дополнительные гарантии‚ компенсации и льготы для:  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) женщин и лиц с семейными обязанностями  Б) работников в возрасте до 18 лет  В) лиц‚ работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях  Г) лиц, работающих у физических лиц - работодателей | | Г) лиц, работающих у физических лиц - работодателей |
| 19 | Трудовые отношения основаны на …  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) договоре личного найма  Б) трудовом договоре  В) договоре подряда  Г) договоре купле-продаже | | Б) трудовом договоре |
| 20 | Императивные нормы трудового права это....  Выберите один из 5 вариантов ответа:  А) нормы, где субъект имеет возможность регулировать свое поведение по своему усмотрению  Б) нормы, которые выражаются в виде либо запрета, либо предписания  В)нормы, приобретающие силу общеобязательного правила лишь после того, когда они получат подтверждение в локальных правовых актах или нормативных соглашениях  Г) нормы, устанавливающие желательные образцы поведения  Д) такие нормы не существуют | | Б) нормы, которые выражаются в виде либо запрета, либо предписания |
| **ПК 1 3Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите** | | | |
| 1 | Содержание трудового договора. | | Трудовой договор содержит следующие основные разделы:  Общие положения: название организации, место и дата заключения договора, информация о сторонах договора.  Предмет договора: описание работы, которую должен выполнять работник, и должности, на которую он принимается.  Права и обязанности сторон: перечень прав и обязанностей работника и работодателя.  Условия труда: описание рабочего места, режима работы, условий оплаты труда и др.  Срок действия договора: указание даты начала работы и срока действия договора (если он срочный).  Ответственность сторон: определение ответственности сторон за нарушение условий договора.  Расторжение договора: условия и порядок расторжения договора.  В зависимости от конкретной ситуации в трудовой договор могут быть включены и другие условия. |
| 2 | Вступление трудового договора в силу. Срок трудового договора. | | Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами, если иное не предусмотрено самим договором.  Трудовой договор может быть заключен на определенный срок или на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных законодательством, и на время выполнения определенной работы. |
| 3 | Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. | | Общий порядок заключения трудового договора включает в себя следующие этапы:  Поиск работы: соискатель ищет подходящую для него вакансию и отправляет свое резюме работодателю.  Собеседование: работодатель проводит собеседование с соискателем, чтобы оценить его профессиональные качества и соответствие требованиям вакансии.  Заключение трудового договора: после успешного прохождения собеседования стороны заключают трудовой договор, в котором указываются все условия работы и взаимные обязательства сторон.  Оформление на работу: на основании трудового договора работодатель издает приказ о приеме работника на работу и вносит соответствующую запись в его трудовую книжку.  Гарантии при заключении трудового договора включают в себя:  Запрет на необоснованный отказ в приеме на работу.  Равное право на заключение трудового договора для всех граждан, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.  Сохранение тайны о частной жизни работника при заключении трудового договора и в процессе его исполнения. |
| 4 | Фактический допуск к работе. Оформление приема на работу. | | Фактический допуск работника к выполнению работы без надлежащего оформления трудового договора является нарушением трудового законодательства. Работник, фактически допущенный к работе, обязан оформить трудовой договор с работодателем в письменной форме в течение трех рабочих дней с момента начала работы.  Оформление приема на работу включает в себя подписание трудового договора, издание приказа о приеме на работу, заполнение личной карточки работника и внесение записи в трудовую книжку. |
| 5 | Порядок ведения трудовой книжки | | Порядок ведения трудовых книжек регулируется законодательством и включает в себя следующие основные этапы:  получение трудовой книжки от работника при приеме на работу;  заполнение титульного листа трудовой книжки в соответствии с документами работника;  внесение записей о приеме на работу, переводах, увольнении, наградах и поощрениях в соответствующие разделы трудовой книжки;  выдача работнику копии трудовой книжки или выписки из нее по запросу;  хранение трудовых книжек в сейфе или специальном шкафу в отделе кадров;  передача трудовых книжек на хранение в архив при увольнении работника или окончании срока их хранения. |
| 6 | Испытание при приеме на работу. | | При приеме на работу работодатель может установить испытательный срок для проверки профессиональных качеств работника. Продолжительность испытательного срока зависит от должности и обычно составляет от одного до трех месяцев. В течение испытательного срока работник обязан выполнять свои трудовые обязанности и подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка. По окончании испытательного срока работодатель принимает решение о продолжении трудовых отношений с работником или о его увольнении. |
| 7 | Основания заключения срочного трудового договора | | Срочный трудовой договор может быть заключен в следующих случаях:  если работа носит временный характер и не превышает определенного срока;  если работа связана с сезонными работами;  если работа выполняется в рамках определенных проектов или задач;  если работник принимается на замещение временно отсутствующего сотрудника;  если работодатель является субъектом малого предпринимательства и численность его работников не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);  если работа осуществляется на Крайнем Севере и приравненных к нему местностях;  если работа связана с проведением работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы);  если работник направляется на работу за границу;  если трудовой договор заключается с лицами, обучающимися по очной форме обучения;  если трудовой договор заключается с пенсионерами по возрасту и лицами, которым по состоянию здоровья разрешена только работа временного характера;  если заключается трудовой договор с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;  если работник проходит альтернативную гражданскую службу. |
| 8 | Порядок совмещения профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. | | Порядок совмещения профессий может различаться в зависимости от конкретного предприятия и условий труда. Однако, в общем случае, совмещение профессий происходит следующим образом:  Работник подает заявление на совмещение профессий с указанием желаемой дополнительной должности и условий совмещения.  Работодатель рассматривает заявление и принимает решение о возможности совмещения.  Если решение положительное, то между работником и работодателем заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указываются условия совмещения, такие как объем работы, оплата труда и сроки совмещения.  Работник начинает выполнять работу по совмещаемой должности в соответствии с требованиями трудового законодательства и правилами внутреннего трудового распорядка предприятия.  Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника может происходить в различных ситуациях, например, когда основной работник находится в отпуске, на больничном или в командировке. В таких случаях работодатель может поручить выполнение обязанностей отсутствующего работника другому работнику, который будет исполнять эти обязанности в течение определенного времени или до возвращения основного работника. Для этого между работодателем и работником, исполняющим обязанности, заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указываются условия исполнения обязанностей, такие как оплата труда, срок исполнения обязанностей и другие условия. Работник, исполняющий обязанности временно отсутствующего работника, должен выполнять свои обязанности в соответствии с трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка предприятия. |
| 9 | Отличие трудового перевода от перемещения | | Перевод — это изменение трудовых функций работника, его должности, структурного подразделения, места работы, изменение существенных условий трудового договора. Перевод может быть только с письменного согласия работника.  Перемещение — это перемещение работника в пределах одной и той же организации на другое рабочее место, не требующее изменения трудовой функции и существенных условий трудового договора. Перемещение может осуществляться без согласия работника. |
| 10 | Условия отстранения от работы. | | Отстранение от работы может произойти в следующих случаях:  по медицинским показаниям;  по требованию уполномоченных органов;  в случае участия в забастовке;  при нарушении правил охраны труда;  при неисполнении трудовых обязанностей;  при отсутствии необходимых документов.  В каждом случае отстранение от работы оформляется приказом руководителя. |
| 11 | Общие основания прекращения трудового договора и их классификация. | | Трудовой договор может быть прекращен по различным основаниям, которые можно классифицировать следующим образом:  По соглашению сторон (статья 78 ТК РФ).  По истечении срока трудового договора (статья 79 ТК РФ).  По инициативе работника (статья 80 ТК РФ).  По инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ).  По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 83 ТК РФ).  В связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переходом на выборную работу (должность) (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ). |
| 12 | Расторжение трудового договора по соглашению сторон. | | Расторжение трудового договора по соглашению сторон — это процесс прекращения трудовых отношений между работником и работодателем по взаимному согласию. Этот вид расторжения трудового договора предусмотрен статьей 78 Трудового кодекса РФ.  Для расторжения трудового договора по соглашению сторон необходимо, чтобы обе стороны выразили свое согласие на прекращение трудовых отношений. Это может быть сделано путем подписания соответствующего соглашения, которое должно быть составлено в письменной форме.  В соглашении о расторжении трудового договора по соглашению сторон должны быть указаны следующие условия: дата и место заключения соглашения сведения о сторонах (фамилия, имя, отчество, паспортные данные, адрес регистрации);дата прекращения трудовых отношений; условия, на которых стороны пришли к соглашению о расторжении трудового договора.  После подписания соглашения о расторжении трудового договора работник и работодатель обязаны выполнить все условия, указанные в соглашении. Работник должен передать все имущество работодателя, а работодатель - выплатить работнику все причитающиеся ему выплаты и компенсации.  Расторжение трудового договора по соглашению сторон может быть использовано в качестве альтернативы увольнению по собственному желанию или по инициативе работодателя. Однако следует учитывать, что расторжение трудового договора по соглашению сторон не является обязательной процедурой и может быть применено только по обоюдному согласию сторон. |
| 13 | Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по вине работника | | Трудовым законодательством предусмотрены следующие основания прекращения (расторжения) трудовых отношений:  общие основания прекращения трудового договора (статья 77 Кодекса);  расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 Кодекса);  прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 83 Кодекса).  и другие основания, предусмотренные Кодексом и иными федеральными законами.  Общий порядок оформления прекращения трудового договора установлен статьей 84.1 Кодекса.  Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. |
| 14 | Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. | | Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:  1) призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;  2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;  3) не избрание на должность;  Оформление увольнение работника, осужденного к наказанию по приговору суда  4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;  5) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;  67) наступление чрезвычайных обстоятельств |
| 15 | Общий порядок оформления увольнения. Выдача трудовой книжки и окончательного расчета. | | Общий порядок оформления увольнения включает в себя несколько этапов:  Работодатель издает приказ об увольнении работника с указанием причины увольнения, даты увольнения и иных необходимых сведений.  Работник знакомится с приказом об увольнении под роспись.  Работодатель вносит запись об увольнении в трудовую книжку работника.  Работнику выдается трудовая книжка с записью об увольнении и другие документы, связанные с работой (например, справка о заработной плате).  Работодатель производит окончательный расчет с работником, выплачивая ему заработную плату за отработанное время, компенсацию за неиспользованный отпуск и другие выплаты, предусмотренные трудовым договором или законодательством.  Работник подтверждает получение трудовой книжки и расчета своей подписью в соответствующих документах. |
| 16 | Целенаправленная деятельность человека по созданию материальных и духовных благ для удовлетворения личных и общественных потребностей — это:  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) труд  Б) работа  В) занятость  Г) трудоустройство | | А) труд |
| 17 | Отношения по трудоустройству у данного работодателя:  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) предшествуют трудовым отношениям  Б) сопутствуют трудовым отношениям  В) следуют за трудовыми отношениями  Г) являются элементом трудового правоотношения | | Б) сопутствуют трудовым отношениям |
| 18 | Новыми в российском трудовом праве являются  Выберите несколько из 4 вариантов ответа:  А) безработица  Б) охрана труда  В) институты социального партнерства  Г) оплата труда | | В)институты социального партнерства  Г) оплата труда |
| 19 | Рекомендации МОТ ...  Выберите несколько из 6 вариантов ответа:  А)не являются международным договором  Б) не требуют ратификации  В) носят рекомендательный характер  Г) являются международным договором  Д) требуют ратификации  Е) носят обязательный характер | | А) не являются международным договором  Б) не требуют ратификации  В) носят рекомендательный характер |
| 20 | Принцип равенства прав и возможностей работников входит в группу принципов‚ ...  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) отражающих основные направления государственной политики в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений  Б) определяющих начала в области установления и применения труда работников  В) способствующих развитию производственной демократии  Г) устанавливающих начала в сфере охраны и защиты трудовых прав и свобод работников | | Б) определяющих начала в области установления и применения труда работников |
| **ПК 1.4 Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод) индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии** | | | |
| 1 | Защита персональных данных работника. | | Защита персональных данных работников является важной частью трудовых отношений. Персональные данные включают в себя информацию о фамилии, имени, отчестве, дате рождения, месте жительства, образовании, семейном положении, доходах и другую информацию, связанную с конкретным работником.  Работодатель обязан обеспечить защиту персональных данных работников и не допускать их разглашения без согласия работника. Для защиты персональных данных работников могут использоваться различные меры, такие как ограничение доступа к персональным данным, использование шифрования данных, контроль за доступом к персональным данным и другие меры.  Работники имеют право на защиту своих персональных данных и могут обращаться к работодателю или в соответствующие органы в случае нарушения их прав на защиту персональных данных. |
| 2 | Рабочее время: понятие, виды. Режим и учет рабочего времени, порядок установления. | | Рабочее время — это время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности, установленные законодательством, коллективным договором, трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка.  Виды рабочего времени:  Нормальное рабочее время - продолжительность рабочего времени, установленная законодательством для данной категории работников.  Сокращенное рабочее время - рабочее время, сокращенное по сравнению с нормальным рабочим временем, устанавливаемое для отдельных категорий работников (например, для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).  Неполное рабочее время - рабочее время, продолжительность которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени. Устанавливается по соглашению между работником и работодателем.  Режим рабочего времени — это распределение рабочего времени в течение дня, недели, месяца, года. Может быть установлен режим рабочего времени с нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенным рабочим временем, неполным рабочим временем.  Учет рабочего времени - это система контроля за соблюдением установленного режима рабочего времени. Учет рабочего времени может быть ежедневным, еженедельным, ежемесячным и т.д. Порядок установления рабочего времени определяется законодательством, коллективными договорами, трудовыми договорами. |
| 3 | Условия работы в ночное время. | | продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Ночное время устанавливается с 22 часов до 6 часов.  К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. |
| 4 | Особенности сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня. | | Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.  Особенностью режима ненормированного рабочего дня является то, что при нем отдельные работники по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически могут привлекаться к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени. |
| 5 | Виды времени отдыха. Перерывы в работе. Ежедневный (междусменный) отдых. | | В трудовом законодательстве различают следующие виды времени отдыха:  перерывы в течение рабочего дня (смены);  ежедневный (междусменный) отдых;  выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);  нерабочие праздничные дни;  отпуска.  Перерывы в работе могут быть предусмотрены трудовым договором или коллективным договором. Они могут быть использованы для отдыха, питания, обогрева и других целей. Перерывы в работе не включаются в рабочее время и не оплачиваются.  Ежедневный (междусменный) отдых — это время между окончанием одного рабочего дня (смены) и началом следующего рабочего дня (смены). Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть не менее 12 часов. |
| 6 | Порядок привлечения работников к работе выходные и нерабочие праздничные дни. | | Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. Привлечение работников к такой работе возможно с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.  Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в повышенном размере. Конкретный размер оплаты устанавливается трудовым, коллективным договорами или локальным нормативным актом организации. |
| 7 | Виды отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные основные оплачиваемые отпуска. | | В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, работникам предоставляются следующие виды отпусков:  Ежегодный основной оплачиваемый отпуск - предоставляется всем работникам, работающим по трудовому договору. Продолжительность такого отпуска составляет 28 календарных дней.  Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - предоставляется работникам, работающим в условиях, отличающихся от нормальных, например, работающим на вредных производствах или в районах Крайнего Севера. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается в зависимости от условий труда.  Отпуск без сохранения заработной платы - предоставляется работнику по его желанию в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, например, в случае свадьбы или похорон близких родственников.  Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, производится в соответствии со статьей 121 Трудового кодекса РФ. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:  время фактической работы;  время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);  время ежегодного оплачиваемого отпуска;  другие периоды, предусмотренные трудовым законодательством. |
| 8 | Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска | | Ежегодный дополнительный отпуск за второй и последующий годы предоставляется в соответствии с очередностью, определенной графиком отпусков, в любое время рабочего года. Если в графике отпусков указана дата начала такого отпуска, заявления работника на его предоставление не требуется.  Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. |
| 9 | Условия предоставления отпуска без сохранения заработной платы | | Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.  Для получения отпуска работник должен обратиться с заявлением к работодателю.  Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.  В некоторых случаях работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы, например, участникам Великой Отечественной войны. |
| 10 | Государственные гарантии по оплате труда. Минимальный размер оплаты труда. | | Государственные гарантии по оплате труда включают в себя установление минимального размера оплаты труда, ограничение дискриминации в оплате труда, обеспечение выплаты заработной платы в полном размере и своевременно, а также обеспечение права на отдых, охрану труда и защиту от безработицы.  Минимальный размер оплаты труда — это установленный законом уровень оплаты труда, ниже которого работодатель не может платить работнику за выполненную работу. В России минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом и на 2023 год составляет 16 242 рублей в месяц. |
| 11 | Ограничение удержаний и размера удержаний из заработной платы. | | Ограничение удержаний из заработной платы установлено законодательством. В соответствии с трудовым кодексом РФ, удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законом.  Удержания из заработной платы работника могут производиться для погашения его задолженности перед работодателем, погашения задолженности по исполнительным документам, взыскания алиментов на содержание несовершеннолетних детей, возмещения вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещения ущерба, причиненного преступлением, и в других случаях, предусмотренных законодательством. |
| 12 | Особенности правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. | | В России законодательство предусматривает ряд особенностей регулирования труда женщин. Например, женщины имеют право на предоставление им более легких и благоприятных условий труда, включая сокращение рабочего времени, предоставление дополнительных отпусков и т.д. Кроме того, законодательство также предусматривает особые условия труда для лиц, имеющих семейные обязанности, такие как родители-одиночки, опекуны и т.д. Эти особенности включают в себя предоставление дополнительных выходных дней, возможность работать на дому и т.д. |
| 13 | Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. | | В России законодательство устанавливает особые требования к труду несовершеннолетних работников. Работники в возрасте до 18 лет могут работать только с согласия родителей или законных представителей и при условии, что их работа не будет угрожать их здоровью и развитию. Также для них установлены ограничения по продолжительности рабочего времени, сверхурочных работ и т.д. |
| 14 | Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству. | | В трудовой книжке совмещение не отражается. Сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы по желанию работника на основании копии приказа о приёме на работу по совместительству совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.  Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.  Как перевести внутреннего совместителя в основные работники  Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.  В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.  Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями. |
| 15 | Международная организация труда (МОТ). Функции и задачи МОТ. | | Международная организация труда (МОТ) — это специализированное учреждение ООН, занимающееся вопросами регулирования трудовых отношений и социального обеспечения. МОТ была создана в 1919 году для разработки международных стандартов в области труда и защиты прав трудящихся.  Основные функции и задачи МОТ включают:  разработку международных норм и стандартов в области трудовых отношений, социального обеспечения и охраны труда;  проведение исследований и анализ ситуации в области труда в различных странах;  содействие в проведении реформ и улучшении условий труда;  оказание технической помощи странам в реализации международных трудовых норм и стандартов;  участие в разрешении международных трудовых споров; защита прав и интересов трудящихся и их представителей на международном уровне. |
| 16 | Защита персональных данных работника. | | Защита персональных данных работников является важной частью трудовых отношений. Персональные данные включают в себя информацию о фамилии, имени, отчестве, дате рождения, месте жительства, образовании, семейном положении, доходах и другую информацию, связанную с конкретным работником.  Работодатель обязан обеспечить защиту персональных данных работников и не допускать их разглашения без согласия работника. Для защиты персональных данных работников могут использоваться различные меры, такие как ограничение доступа к персональным данным, использование шифрования данных, контроль за доступом к персональным данным и другие меры.  Работники имеют право на защиту своих персональных данных и могут обращаться к работодателю или в соответствующие органы в случае нарушения их прав на защиту персональных данных. |
| 17 | Стороны имеют право:  Выберите один из 6 вариантов ответа:  А) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 1 года  Б) один раз продлить действие соглашения на срок не более 1 года  В) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 3 лет  Г) один раз продлить действие соглашения на срок не более 3 лет  Д) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 5 лет  Е) один раз продлить действие соглашения на срок не более 5 лет | | Г) один раз продлить действие соглашения на срок не более 3 лет |
| 18 | Работодателями могут являться:  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А)только юридические лица  Б)только физические лица  В) только коммерческие организации и индивидуальные предприниматели без образования юридического лица (ПБОЮЛ)  Г)физические лица или юридические лица (организации), вступившие в трудовые отношения с работником, а также в установленных федеральными законами случаях и иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры | | Г)физические лица или юридические лица (организации), вступившие в трудовые отношения с работником, а также в установленных федеральными законами случаях и иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры |
| 19 | Работниками могут являться:  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) физические лица или юридические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем  Б) физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем  В) только коммерческие организации и индивидуальные предприниматели без образования юридического лица (ПБОЮЛ), вступившие в трудовые отношения с работодателем  Г) только иностранные граждане | | Б) физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем |
| 20 | Субъектами российского трудового права могут быть только граждане:  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) РФ  Б)РФ и иностранные граждане  В)РФ, иностранные граждане, с двойным гражданством и лица без  гражданства  Г) - с двойным гражданством | | В) РФ, иностранные граждане, с двойным гражданством и лица без  гражданства |
| 21 | Трудовое правоотношение всегда носит ... характер.  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) односторонний  Б) двусторонний  В) трехсторонний  Г) многосторонний | | Б) двусторонний |
| 22 | Правоотношения по организации и управлению трудом по характеру представляют собой … правоотношения.  Выберите несколько из 4 вариантов ответа:  А) процессуальные  Б) абсолютные  В) материальные  Г) относительные | | В) материальные |
| 23 | Вступать в трудовое правоотношение. по общему правилу, в качестве работника можно с … лет  Выберите один из 5 вариантов ответа:  А) 19  Б) 14  В) 15  Г) 16  Д)18 | | Г) 16 |
| 24 | Юридическое содержание трудового правоотношения составляет (ют) …  Выберите один из 5 вариантов ответа:  А) субъективные права и обязанности работника и работодателя  Б) ответственность работника и работодателя  В) юридические факты  Г) совершение трудовой функции работником  Д) совместный труд работников организации | | А) субъективные права и обязанности работника и работодателя |
| 25 | Работник обязан:  Выберите несколько из 4 вариантов ответа:  А) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда  Б) участвовать в управлении организацией  В)незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей  Г) осуществлять трудовые функции по распоряжению работодателя даже при отсутствии соответствующей квалификации | | А) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда  В) незамедлительно сообщить работодателю о возникновении |
| **ПК 2.2 Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии** | | | |
| 1 | | Юрисконсульт Иванов в целях трудоустройства обратился в организацию «Атлант». В отделе кадров ему сообщили, что объемы работ по его специальности в организации небольшие и организация готова принять его для составления документов правового характера на дому. При этом организация обеспечила его правовой базой. Однако трудовой договор в письменной форме с Ивановым не заключался. Какой вид отношений возник у Иванова с организацией «Атлант»? Распространяются ли на эти отношения нормы трудового права? | Критерии трудового отношения закреплены в ст. 15 ТК РФ, анализируя которую мы приходим к выводу о наличии в данном случае именно трудовых отношений между Ивановым и организацией «Атлант». В соответствии со ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. |
| 2 | | Иванова была фактически допущена до исполнения работы уборщицей руководителем ООО «Ромашка», отработала месяц, но заработную плату не получила. Обратившись в бухгалтерию, она узнала, что работает без приказа, значит ей зарплата не полагается. Она обратилась в суд, представила доказательства того, что работала. Какое решение вынесет суд? | Согласно ст. 16 ТК РФ одним из оснований возникновения трудовых отношений является фактический допуск к работе с ведома или по поручению работодателя. В указанном случае допуск к работе был осуществлен именно руководителем ООО, следовательно, трудовые отношения возникли с момента фактического допуска к работе и зарплату должна получить. |
| 3 | | Сидорова была принята на работу с испытательным сроком 3 месяца на должность бухгалтера, но за неделю до его окончания руководитель пригласил ее и сказал, что она будет уволена, т.к. не справляется со своими обязанностями. При этом Сидорова заявила, что она на 5- неделе беременности и показала директору мед справку. Подлежит ли увольнению Сидорова как не выдержавшая испытание при приеме на работу? Какое решение вынесет суд, если она будет уволена по этому основанию? | Для женщин, в т.ч. беременных предусмотрены гарантии при расторжении трудового договора ст. 261 ТК РФ. Исходя из содержания указанных норм Сидорова не подлежит увольнению по инициативе работодателя, в т.ч. как не выдержавшая испытание. |
| 4 | | Сантехник Сидоров не вышел на работу без уважительной причины, за что был уволен за прогул. Работодатель при увольнении запросил с него объяснение, он отказался его предоставить и был издан приказ об увольнении. Затем Сидоров решил обжаловать решение работодателя, вспомнив, что у него был отгул за работу в выходной день и обратился в суд. Какое решение вынесет суд? Правомерно ли уволен Сидоров? | Невыход на работу без уважительной причины считается прогулом, т.е. однократным грубым нарушением трудовых обязанностей, за что возможно увольнение.  Работодатель должен запросить от работника письменное объяснения, выяснить наличие уважительных причин. Если объяснение не представлено в течение 2х дней, то сложившаяся ситуация предоставляет право работодателю произвести увольнение работника. |
| 5 | | Яковлева Е.П. проработала 2,5 года в ИП «Иванов» по 9 часов 5 дней в неделю. При увольнении в отделе кадров ей сообщили, что она работала на ставке 0,5.  Вопросы: законно ли это? Куда обращаться? | Ответ на вопрос о том, работал ли работник на ставку или на 0.5 ставки должен содержаться в трудовом договоре, который необходимо внимательно прочитать. Если в трудовом договоре указано, что работник принят на работу на 1 ставку, то можно обращаться в суд. Если указано, что работник принят на работу на 0.5 ставки, то в суде необходимы будут свидетельские показания, а также доводы относительно того, что Яковлева Е.П. была введена в заблуждение работодателем. Также можно обратиться в трудовую инспекцию. |
| 6 | | Абрамова Н.Н. устроилась в ПАО «Акварель» фасовщицей. С Абрамовой Н. Н. был заключен срочный трудовой договор на срок с 10.10.2017 по 15.11.2017. Приказом генерального директора ПАО «Акварель» от 15.11.2021 Абрамова Н. Н. уволена с работы по истечении срока трудового договора на основании п. 2 ст. 77 ТК РФ.  На момент увольнения Абрамова Н.Н. находилась в положении, однако с письменным заявлением о продлении данного трудового договора к работодателю не обращалась, медицинскую справку, подтверждающую данный факт, не представила.  Обратилась в суд с требованием признать данное увольнение незаконным. Суд отказал исковым требованиям Абрамовой Н.Н.  Вопрос: обоснуйте позицию суда. | Увольнение в данном случае правомерно, поскольку работница не обратилась к работодателю с заявлением о продлении срока договора и не представила медицинскую справку, подтверждающую беременность. |
| 7 | | В юр консультацию обратился заявительница, которая как три года нигде официально не работает, потеряла трудовую книжку.  Заявительница спрашивает: «Как быть? Можно ли взять справку из ПФ РФ о том, где я раньше работала, завести новую трудовую книжку?» | «ПФ РФ такие справки не выдает. Необходимо предоставить последнему работодателю справки с предыдущих мест работы, работодатель обязан завести дубликат трудовой книжки». |
| 8 | | Карпова А. В. является инвалидом второй группы по общему заболеванию, имеет пенсию ниже прожиточного минимума в регионе РФ и получает федеральную социальную доплату (далее – ФСД).  Карпова А. В. в августе 2018г. устроилась на работу по гражданско-правовому договору контролером в детский парк, договор подписывала, но на руки не получила. В сентябре 2018 г. ФСД не получила, пришло письмо из ПФ РФ о том, что Карпова А.В. обязана предоставить соответствующие документы о работе ПФ РФ.  Вопрос: прав ли ПФ РФ. | Ответ: в данном случае ПФ РФ прав, работник обязан предоставить документы о работе в ПФ РФ. |
| 9 | | Усманова А.И. работает в бухгалтерии ОАО «Парус». 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. | Утверждение администрации ОАО «Парус» касательно сокращения срока ежегодного основного оплачиваемого отпуска, неправомерно. А вот заработная плата сократиться, т.к. оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. |
| 10 | | Иванов В.А. работал в ООО «Вымпел» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили. | Данное увольнение правомерно, т.к. на него не распространяются запрет содержащийся в ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор расторгается в связи с истечением срока. Больничный должен быть оплачен полностью. |
| 11 | | Вавилонов С.И. хотел взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Вавилонов обратился в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части. | В ст. 125 Трудового кодекса РФ установлено, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. |
| 12 | | Симонов 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? | При переводе сотрудника с одной должности на другую испытательный срок устанавливать нельзя. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе согласно ч. 1 ст. 70 ТК РФ устанавливается соглашением сторон исключительно при заключении трудового договора. |
| 13 | | Сидорова 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? | Администрация не соблюла порядок процедуры увольнения, следовательно, их действия неправомерны. Увольнение работника может быть проведено и из-за сокращения штата реорганизуемой организации. Работодатель обязан соблюсти порядок процедуры увольнения: письменно уведомить об этом сотрудника за 2 месяца до предполагаемого увольнения и выплатить ему пособие в размере 2-месячного оклада или более, в зависимости от договоренности. |
| 14 | | Администрация предприятия предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Петрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы.  Правомерны ли требования Петровой? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению? | Трудовым законодательством не предусмотрено предоставление сотрудникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, оплачиваемого дня для поиска новой работы. Следовательно требования Петровой неправомерны. |
| 15 | | Студент 4-го курса юридической академии Снегирев был принят на работу помощником юриста акционерного общества (далее-АО) сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Снегирёв обратился в комиссию по трудовым спорам АО с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссия, рассмотрев заявление, отказала Снегирёву 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 отделении вузов, так как они не являются постоянными работниками.  Допущены ли здесь нарушения? При ответе используйте руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ. подготовьте от имени Снегирёва исковое заявление в суд. | Согласно 59 ТК РФ, срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон с лицами, обучающимися по очной форме обучения.  Таким образом, в рассматриваемом случае характер выполняемой работы не может влиять на возможность заключения трудового договора, поскольку стороны своим соглашением пришли к выводу о необходимости установления срока действия договора. |

**Вопросы (задания) для подготовки к экзамену**

**с «ключами» правильных ответов**

| № | Содержание вопроса | Правильный ответ |
| --- | --- | --- |
| **ПК 1.1 Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты** | | |
|  | Структура и содержание соглашений. | Соглашения могут быть различных типов, таких как трудовые договоры, коллективные договоры, соглашения о неразглашении конфиденциальной информации (NDA), лицензионные соглашения и многие другие. Каждое соглашение имеет свою структуру и содержание, которые определяются его типом и условиями, согласованными сторонами.  Трудовой договор обычно включает информацию о сторонах, дате вступления в силу, сроке действия, месте работы, должностных обязанностях, заработной плате, условиях труда, социальном пакете, условиях прекращения договора и других условиях, согласованных работником и работодателем.  Коллективный договор заключается между представителями работников и работодателей для регулирования трудовых отношений в организации. Он обычно содержит положения о рабочем времени, оплате труда, отпусках, охране труда и других социально-трудовых вопросах.  Лицензионное соглашение заключается между владельцем интеллектуальной собственности (лицензиаром) и лицом, желающим использовать эту собственность (лицензиатом). Оно обычно содержит информацию о лицензии (вид, объем, срок действия), платежах за использование лицензии, обязанностях сторон, ответственности за нарушение условий соглашения и других условиях.  Соглашение о неразглашении конфиденциальной информации обычно содержит обязательства сторон по неразглашению определенной информации, являющейся собственностью другой стороны, а также условия и срок действия соглашения. |
|  | Понятие, виды и стороны соглашений. | Соглашение - это договор между двумя или более сторонами, устанавливающий их взаимные права и обязанности. Виды соглашений могут быть различными в зависимости от типа отношений между сторонами и предмета соглашения. Например, это могут быть трудовые, лицензионные, арендные, договорные соглашения и другие.  Сторонами соглашения могут быть физические лица, юридические лица, государственные органы и другие субъекты, имеющие право на заключение договоров. Каждая сторона имеет свои права и обязанности, определенные соглашением, и несет ответственность за их выполнение. |
|  | Содержание и структура коллективного договора. | Коллективный договор - это документ, заключаемый между работниками и работодателем, который устанавливает условия труда, социальные гарантии, компенсации и льготы для работников. Содержание и структура коллективного договора могут отличаться в зависимости от отрасли, региона и других факторов, но обычно включают следующие разделы:  Общие положения: определение сторон договора, его предмета, цели и задач.  Условия труда и отдыха: установление рабочего времени, времени отдыха, отпусков, праздничных дней и т. д.  Оплата труда и социальные выплаты: определение системы оплаты труда, размеров заработной платы, премий, компенсаций и социальных выплат.  Охрана труда и здоровья: установление требований к безопасности на рабочих местах, проведению медицинских осмотров, обеспечению средствами индивидуальной защиты и т. д.  Гарантии и компенсации: предоставление работникам гарантий и компенсаций в случае увольнения, временной нетрудоспособности, несчастных случаев на производстве и других обстоятельств.  Разрешение трудовых споров: определение порядка разрешения трудовых споров, включая создание согласительных комиссий, обращение в суд и т. д. |
|  | Понятие дисциплины труда. | Дисциплина труда - это совокупность правил поведения работников на рабочем месте, установленных законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором. Она включает в себя соблюдение режима работы, выполнение трудовых обязанностей, уважение к коллегам и руководству, соблюдение правил безопасности и т.д. Нарушение дисциплины труда может привести к дисциплинарным взысканиям, вплоть до увольнения. |
|  | Дисциплинарная ответственность и ее виды. | Дисциплинарная ответственность - это ответственность работника за нарушение трудовой дисциплины. Она может быть в виде дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, увольнение) или в виде материальной ответственности за причиненный ущерб. Виды дисциплинарной ответственности могут быть разными в зависимости от законодательства страны и условий трудового договора. |
|  | Виды дисциплинарных взысканий. | В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель имеет право применить следующие виды дисциплинарных взысканий:  Выговор - это официальное предупреждение работника о недопустимости нарушения трудовой дисциплины.  Замечание - это менее серьезное наказание, чем выговор, и оно может быть применено за менее серьезные нарушения.  Увольнение - это наиболее серьезное дисциплинарное взыскание, которое может быть применено к работнику за грубые нарушения трудовой дисциплины, такие как прогулы, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения и т.д.  Лишение премии - это не является дисциплинарным взысканием в чистом виде, но может быть использовано как мера наказания за нарушение трудовой дисциплины. |
|  | Понятие дисциплинарного проступка. | Дисциплинарный проступок - это виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, в том числе нарушение правил внутреннего трудового распорядка, правил и инструкций по охране труда и иных локальных нормативных актов. |
|  | Поощрения за труд. | В соответствии с трудовым законодательством работодатель может поощрять работников за добросовестный труд, высокие результаты и другие достижения в работе. Виды поощрений могут быть различными - материальные (премии, ценные подарки), моральные (благодарности, почетные грамоты) и другие, предусмотренные коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. |
|  | Характеристика отношений по трудоустройству. | Отношения по трудоустройству - это отношения между работодателем и соискателем работы по поводу заключения трудового договора и дальнейшего осуществления трудовых функций. Эти отношения регулируются трудовым законодательством и другими нормативными актами, устанавливающими права и обязанности сторон. |
|  | Понятие гарантий в сфере труда и их виды. | Гарантии в сфере труда - это установленные законодательством меры, направленные на обеспечение прав и законных интересов работников. Они могут быть материальными (например, выплата заработной платы) и нематериальными (право на отдых, право на защиту от дискриминации и др.). Виды гарантий в сфере труда могут быть различными и зависят от конкретной ситуации. |
|  | Понятие заработной платы, порядок ее установления. | Заработная плата - это вознаграждение, которое работник получает за свой труд. Размер заработной платы определяется трудовым договором и зависит от квалификации работника, сложности работы, условий труда и других факторов. Порядок установления заработной платы регулируется трудовым законодательством. |
|  | Установление минимального размера оплаты труда. | В России минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается федеральным законом и не может быть ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения. МРОТ используется для регулирования оплаты труда работников, получающих минимальную заработную плату. |
|  | Системы оплаты труда. | В России используются различные системы оплаты труда, включая повременную оплату (за час работы), сдельную оплату (за количество произведенной продукции) и смешанную оплату (сочетающую элементы обеих систем). Выбор системы оплаты труда зависит от специфики работы и потребностей работодателя. |
|  | Ответственность за задержку заработной платы. | В случае задержки выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работник имеет право на компенсацию за каждый день задержки выплаты заработной платы в размере не менее одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной суммы. |
|  | Понятие и виды рабочего времени. | Рабочее время - это время, в течение которого работник выполняет свои трудовые обязанности, установленные законодательством, коллективным договором и трудовым договором. Виды рабочего времени могут быть следующими:  Нормальная продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю.  Сокращенная продолжительность рабочего времени - для отдельных категорий работников (несовершеннолетние, инвалиды и др.)  Неполное рабочее время - по соглашению сторон трудового договора.  Ненормированное рабочее время - для некоторых категорий работников, когда они могут привлекаться к выполнению работ сверх установленной продолжительности рабочего времени. |
|  | Сверхурочная работа. Сравнение с ненормированным рабочим днем. | Сверхурочная работа - это работа, которая выполняется сверх установленной нормы рабочего времени. Она может быть оплачена в повышенном размере или компенсирована дополнительным временем отдыха.  Ненормированный рабочий день - это режим работы, при котором работник может привлекаться к работе за пределами установленной продолжительности рабочего дня. Однако, в отличие от сверхурочной работы, ненормированный рабочий день не оплачивается дополнительно и не компенсируется дополнительным временем отдыха. |
|  | Режим рабочего времени. | Режим рабочего времени - это распределение рабочего времени в течение дня, недели, месяца или другого периода. Он может предусматривать продолжительность рабочего дня, перерывы на отдых, работу в ночное время, чередование рабочих и нерабочих дней и другие элементы. Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. |
|  | Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха. | Время отдыха - это время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и может использовать его по своему усмотрению. Виды времени отдыха:  перерывы в течение рабочего дня (смены);  ежедневный (междусменный) отдых;  выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);  нерабочие праздничные дни;  отпуска. |
|  | Отпуск без сохранения заработной платы. | Отпуск без сохранения заработной платы (так называемый “отпуск за свой счет”) может быть предоставлен работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем. |
|  | Понятие самозащиты трудовых прав. | Самозащита трудовых прав - это право работника самостоятельно защищать свои права и законные интересы в трудовых отношениях. Это может включать обращение в трудовую инспекцию, прокуратуру, суд или другие органы, а также использование таких мер, как приостановка работы в случае нарушения прав. |
|  | Понятие индивидуальных трудовых споров и их виды. | Индивидуальные трудовые споры - это споры между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства, коллективных договоров, соглашений, нарушения трудовых прав и интересов работников.  Виды индивидуальных трудовых споров могут быть разнообразными и включают в себя споры о заключении, изменении и прекращении трудового договора, о выплате заработной платы, об оплате сверхурочных работ, о компенсации за неиспользованный отпуск и другие. |
|  | Понятие коллективного трудового спора. | Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений. |
|  | Содержание права на забастовку. | Право на забастовку - это одно из основных прав работников, предусмотренное законодательством большинства стран. Оно позволяет работникам временно прекратить работу с целью защиты своих интересов и прав.  Содержание права на забастовку включает в себя следующие элементы:  Право на организацию забастовки. Работники имеют право объединяться и создавать профсоюзы для защиты своих интересов. Право на проведение забастовки. Работники могут временно прекратить работу для достижения определенных целей, таких как улучшение условий труда, повышение заработной платы и т.д. Право на участие в забастовке. Работники, не участвующие в забастовке, не могут быть уволены или наказаны за это. Право на защиту во время забастовки. Работодатели обязаны обеспечить безопасность работников во время забастовки и не препятствовать их участию в ней. Право на возмещение убытков. В случае нарушения прав работников во время забастовки они имеют право на возмещение ущерба и компенсацию. |
|  | Общая характеристика оснований прекращения трудового договора. | Основаниями прекращения трудового договора могут быть различные обстоятельства, такие как истечение срока трудового договора, расторжение трудового договора по соглашению сторон, по инициативе работника или работодателя, в случае перевода работника на другую работу, в случае невозможности продолжения трудовых отношений и другие. |
|  | Виды трудовых договоров. | Трудовые договоры могут быть классифицированы по различным признакам:  По сроку действия:  срочные трудовые договоры, заключенные на определенный срок; бессрочные трудовые договоры, заключенные без указания срока действия. По характеру трудовых отношений:  трудовые договоры о работе по должности; трудовые договоры о выполнении работы; трудовые договоры на выполнение определенной работы. По условиям выполнения работы:  обычные трудовые договоры; трудовые договоры с особыми условиями труда (например, работа в условиях Крайнего Севера, работа на вредном производстве). По субъектному составу:  индивидуальные трудовые договоры; коллективные трудовые договоры. |
|  | Перемещение работников. | Перемещение работников - это изменение рабочего места, подразделения, должности или порученной работы, обусловленное производственной необходимостью, изменениями в организации производства и труда и не влекущее за собой изменения условий трудового договора. |
|  | Понятие перевода на другую работу. Виды переводов на другую работу. | Перевод на другую работу - это изменение трудовой функции работника или изменение существенных условий трудового договора, требующее письменного согласия работника.  Существует два вида переводов: временный и постоянный. Временный перевод может быть связан с производственной необходимостью или замещением временно отсутствующего работника. Постоянный перевод может быть осуществлен по инициативе работника или работодателя. В некоторых случаях перевод может осуществляться по медицинским показаниям. |
|  | Понятие занятости и занятых граждан. | Занятость — это состояние, при котором человек имеет работу или активно ищет ее. Занятыми считаются граждане, работающие по трудовому договору, выполняющие работу по гражданско-правовому договору, индивидуальные предприниматели, а также учащиеся и пенсионеры, которые получают доход от своей деятельности. |
|  | Понятие дисциплины труда. | Дисциплина труда - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. |
|  | Нерабочие праздничные дни. | В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нерабочими праздничными днями являются:  1 января - Новый год;  7 января - Рождество Христово;  23 февраля - День защитника Отечества;  8 марта - Международный женский день; |
| **ПК 1.2 Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты** | | |
|  | Снятие дисциплинарного взыскания. | Снятие дисциплинарного взыскания - это процесс отмены дисциплинарного взыскания, наложенного на работника. Дисциплинарное взыскание может быть снято работодателем по собственной инициативе, по просьбе работника или его представителя, а также по ходатайству трудового коллектива. Основаниями для снятия дисциплинарного взыскания могут быть улучшение трудовой дисциплины работника, его добросовестная работа и отсутствие повторных нарушений. Снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя и доводится до сведения работника и трудового коллектива. |
|  | Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждение по итогам работы за год | Формы материального стимулирования труда работников включают в себя премии, вознаграждения по итогам работы за год, а также другие виды денежных поощрений. Премии могут быть выданы за достижение определенных результатов в работе, за перевыполнение плана, за улучшение качества продукции или услуг. Вознаграждение по итогам работы за год может быть выплачено в виде годовой премии или в виде дополнительных выплат за выслугу лет. Кроме того, работодатели могут предоставлять работникам различные социальные льготы и компенсации, такие как оплата медицинской страховки, оплата обучения, предоставление беспроцентных кредитов и т.д. |
|  | Государственные гарантии по оплате труда работников. | Государственные гарантии по оплате труда работников включают установление минимального размера оплаты труда, регулирование заработной платы работников бюджетной сферы, обеспечение своевременной выплаты заработной платы, а также защиту прав работников на получение заработной платы в полном объеме и в установленные сроки. |
|  | Формы оплаты труда, порядок их установления. | В Российской Федерации используются следующие формы оплаты труда:  Повременная оплата - оплата за фактически отработанное время.  Сдельная оплата - оплата за количество произведенной продукции.  Смешанная форма оплаты - сочетание повременной и сдельной оплаты. Порядок установления формы оплаты труда определяется трудовым договором между работником и работодателем, а также коллективным договором, если таковой имеется на предприятии. |
|  | Ограничение удержаний из заработной платы. | В соответствии с законодательством РФ, удержания из заработной платы работника могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством. К таким случаям относятся:  уплата налогов и страховых взносов; возмещение причиненного ущерба; исполнение решения суда. В каждом из этих случаев размер удержаний не может превышать установленного законодательством предела. |
|  | Ограничение размера удержаний из заработной платы. | Ограничение размера удержаний из заработной платы установлено законодательством Российской Федерации. В соответствии со статьей 138 Трудового кодекса РФ, общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. |
|  | Исчисление средней заработной платы. | Средняя заработная плата исчисляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и включает в себя все выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором и локальными нормативными актами. |
|  | Сверхурочная работа. Сравнение с ненормированным рабочим днем. | Сверхурочная работа и ненормированный рабочий день оба предполагают работу за пределами стандартной продолжительности рабочего времени, но имеют разные правовые последствия:  Сверхурочная работа:  Выполняется по инициативе работодателя и за пределами обычной продолжительности рабочего времени сотрудника. Оплачивается в повышенном размере (первые 2 часа - в полуторном размере, последующие часы - в двойном). Может быть компенсирована дополнительным временем отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно). Ненормированный рабочий день:  Предполагает выполнение работы за пределами обычного рабочего дня в связи с производственной необходимостью. Не оплачивается дополнительно, и дополнительное время отдыха не предоставляется. Работник имеет право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с работой в режиме ненормированного рабочего дня. |
|  | Режим рабочего времени. | Режим рабочего времени - это порядок распределения рабочего времени в течение определенного периода, который устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором. Он включает в себя продолжительность рабочего дня, продолжительность рабочей недели, время начала и окончания работы, перерывы в работе и т.д. |
|  | Перерывы в течение рабочего дня/смены/. | Перерывы в течение рабочего дня/смены могут быть предусмотрены законодательством или соглашением сторон трудового договора. Они могут быть предназначены для отдыха, питания, обогрева, отдыха на свежем воздухе и других целей. Продолжительность и частота перерывов определяются законодательством, коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. |
|  | Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. | В России регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеет ряд особенностей. Эти особенности связаны с оплатой труда, продолжительностью рабочего времени и отпуска, а также с другими условиями труда.  Оплата труда работников в этих регионах производится с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Районные коэффициенты устанавливаются в зависимости от района проживания и могут составлять от 1,15 до 2,0. Процентные надбавки к заработной плате выплачиваются за стаж работы в районах Крайнего Севера и зависят от возраста работника и продолжительности его работы в данных регионах.  Продолжительность рабочего времени для работников, работающих в условиях Крайнего Севера, составляет не более 36 часов в неделю. Ежегодный оплачиваемый отпуск для таких работников составляет 52 календарных дня. Кроме того, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью до 24 календарных дней.  Также работники имеют право на получение компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. Эта компенсация выплачивается один раз в два года.  Кроме того, для работников, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотрены дополнительные гарантии и компенсации. |
|  | Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом | Вахтовый метод работы используется в случаях, когда место работы находится на значительном расстоянии от места постоянного проживания работников или когда работа не может быть выполнена в течение обычной продолжительности рабочего времени. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, установлены главой 47 Трудового кодекса Российской Федерации.  Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца, однако в исключительных случаях допускается увеличение продолжительности вахты до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.  Работникам, работающим вахтовым методом, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней и дополнительные отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, а также за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.  Работодатели обязаны обеспечить работникам, работающим вахтовым методом, проживание в специально созданных для этого жилищных комплексах или общежитиях, а также доставку работников от места их постоянного жительства до места работы и обратно. |
|  | Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства | В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства имеют право на труд в России при наличии соответствующих разрешений и документов. Однако, в некоторых случаях, законодательство может устанавливать дополнительные требования и ограничения для этих категорий работников. Например, иностранные работники не могут занимать определенные должности, связанные с государственной тайной или безопасностью страны. Также, иностранные работники должны соблюдать миграционное законодательство и своевременно продлевать свои документы. |
|  | Способы защиты трудовых прав и свобод. | В соответствии с Конституцией Российской Федерации, основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:  Судебная защита (обращение в суд с иском о защите нарушенных прав);  Обращение в органы государственной власти и местного самоуправления (направление жалоб и заявлений в прокуратуру, трудовую инспекцию, органы социальной защиты и др.);  Самозащита (отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, или работы, угрожающей жизни и здоровью работника). Кроме того, работники имеют право на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов и прав. |
|  | Подведомственность индивидуальных трудовых споров. | Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Дела по индивидуальным трудовым спорам рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. |
|  | Порядок рассмотрения споров комиссией по трудовым спорам. | Порядок рассмотрения споров комиссией по трудовым спорам регулируется трудовым законодательством и состоит из следующих этапов:  Обращение работника в комиссию с заявлением о рассмотрении спора. Рассмотрение заявления комиссией и назначение даты заседания. Заседание комиссии, на котором работник представляет свои доводы и доказательства, а работодатель представляет свои возражения. Принятие решения комиссией и его оглашение работнику. В случае несогласия с решением комиссии, работник может обратиться в суд. |
|  | Обжалование решений комиссии по трудовым спорам. | Решения комиссии по трудовым спорам могут быть обжалованы в судебном порядке. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам происходит в судебном порядке. Для этого необходимо подать исковое заявление в суд, который имеет компетенцию рассматривать трудовые споры. В исковом заявлении необходимо указать основания для обжалования решения комиссии и приложить документы, подтверждающие эти основания. Суд рассмотрит исковое заявление и примет решение о его удовлетворении или отказе в удовлетворении. Если решение суда будет положительным, то оно заменит решение комиссии и будет иметь обязательную силу для сторон трудового спора. |
|  | Рассмотрение индивидуальных трудовых споров судами. | Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах осуществляется в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством.  Рассмотрение индивидуальных трудовых споров происходит в суде. Работник должен подать иск в суд, в котором указываются основания для спора и доказательства этих оснований. Суд рассматривает иск и выносит решение. Если решение суда не устраивает одну из сторон, она может подать апелляцию. |
|  | Правовое положение работников при проведении забастовки. | В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, забастовка является одним из способов разрешения коллективных трудовых споров. Во время забастовки работники имеют право продолжать свои трудовые обязанности, если это не противоречит требованиям забастовочного движения. Работники также имеют право на сохранение своей заработной платы и других выплат в период забастовки, если они не участвуют в забастовочных действиях. Однако, работники могут быть уволены за нарушение трудовых обязанностей во время забастовки. |
|  | Правовые последствия незаконной забастовки. | В соответствии с законодательством Российской Федерации, незаконная забастовка может привести к различным правовым последствиям, включая наложение административных штрафов на организаторов забастовки, признание забастовки незаконной, а также восстановление нарушенных прав работников. |
| **ПК 1.3 Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите** | | |
|  | **С работником было заключено дополнительное соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон 07.08.2017. Однако 04.08.2017 работник ушел на больничный. Вправе ли работодатель расторгнуть с данным работником трудовой договор 07.08.2017?** | В указанном случае работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником с даты, указанной в дополнительном соглашении к трудовому договору. Установленный ч. 6 ст. 81 ТК РФ запрет на увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске распространяется лишь на случаи увольнения его по инициативе работодателя, то есть по основаниям, перечисленным в ч. 1 ст. 81 ТК РФ. |
|  | **Вправе ли руководитель предприятия отказать работнику в расторжении трудового договора по соглашению сторон?** | ТК РФ ответа на этот вопрос не дает. В ст. 78 ТК РФ говорится, что трудовой договор может в любое время расторгнут по соглашению сторон. Считаем, если работодатель не согласен не только с датой, но и с самим фактом расторжения трудового договора, сотрудник не вправе настаивать. Остается вариант расторжения трудового договора по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). В таком случае работодатель не вправе отказать, а расторжение производится по правилам ст. 80 ТК РФ. |
|  | **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?** | Любое изменение условий дополнительного соглашения о расторжении трудового договора возможно лишь по взаимной договоренности и оформляется отдельным соглашением. Болезнь сотрудника не является основанием для одностороннего изменения условий дополнительного соглашения. Если в день, указанный в соглашении, работник потребует трудовую книжку и расчет, работодатель обязан это сделать. Однако материально ответственное лицо следует предупредить, что если в результате инвентаризации в его отсутствие будет выявлена недостача, работодатель вправе в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба обратиться в суд с иском о его возмещении (ст. 392 ТК РФ). Поэтому в представленной ситуации изменение даты увольнения в интересах работника. Изменение необходимо оформить новым дополнительным соглашением. |
|  | **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?** | Согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации. |
|  | **Работаю фельдшером в поликлинике. Нас объединяют с другой поликлиникой. По семейным обстоятельствам работать дальше не могу.** | Реорганизация юридического лица (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) сама по себе не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками. |
|  | **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?** | В соответствии со ст. 84.1 Трудового кодекса РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). |
|  | **Может ли работодатель уволить по своей инициативе женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет?** | Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса. К таким основаниям, в частности, относятся: ликвидация организации; неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;- совершение работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;- представление работником подложных документов при заключении трудового договора. |
|  | **Сотрудник увольняется в порядке перевода в другую организацию. При этом он не хочет получать компенсацию. Сохраняется ли за ним право на отпуск?** | При прекращении трудового договора в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю работник подлежит увольнению с работы (п. 5 ст. 77 ТК РФ). Несмотря на увольнение в порядке перевода, ему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ). Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска возникнет у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у нового работодателя независимо от выплаты компенсации по предыдущему месту работы (ст. 122 ТК РФ). По соглашению сторон трудового договора оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. |
|  | **Есть ли какие-то особенности в заключение трудового договора сезонных работников?** | Да, такие особенности имеются. Поэтому при заключении трудового договора для выполнения сезонных работ надо иметь в виду следующее. |
|  | **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?** | работодатель при проведении мероприятий по сокращению численности или штата вообще не вправе рассматривать в качестве кандидатов на высвобождение категории работников, указанных в ст. 261 ТК РФ.  Но если работодатель принял решение сократить должности, занимаемые вышеуказанными работниками, то при создании новой штатной структуры он должен предусмотреть штатную единицу для указанной категории работников с учетом их специальностей и квалификации. Перевод таких сотрудников на другую работу (в том числе на нижестоящую должность) в этой организации возможен только с их согласия. |
|  | Директор ООО «Квадрат» Корнилов с учетом мнения профсоюзного органа утвердил Положение о премировании по итогам года. Через месяц Корнилов своим приказом внес изменения в данное Положение, позволяющие снижать по дополнительным основаниям размер премии. Вследствие этого 10 работников были лишены премии по итогам года полностью или частично. Законны ли действия директора? | Действия директора законны, если изменения были внесены в соответствии с действующим трудовым законодательством и не противоречат утвержденному Положению о премировании и коллективному договору. Однако, если изменения в Положение были внесены без учета мнения профсоюзного органа или же были внесены дополнительные основания для снижения премии, которые ухудшают положение работников по сравнению с утвержденным Положением, то такие изменения могут быть признаны незаконными.  Для того чтобы определить законность действий директора в данной ситуации, необходимо ознакомиться с конкретными формулировками приказа о внесении изменений в Положение и самих изменений. Если изменения были внесены с нарушением законодательства или прав работников, работники могут обратиться с жалобой в Государственную инспекцию труда или в суд. |
|  | Группа рабочих и инженеров ООО «Фаворит» по предложению директора взяли на себя обязательства в зимний период за отдельную плату сбрасывать снег с крыш предприятия. Было оформлено соответствующее трудовое соглашение. Определите его правовую природу | Трудовое соглашение, заключенное между ООО «Фаворит» и группой рабочих и инженеров, является договором подряда. Этот договор предполагает выполнение определенного объема работ за определенную плату и не является трудовым договором. |
|  | Зайцев обратился в суд с иском о восстановлении на работе и компенсации морального вреда. Суд удовлетворил его требования частично: восстановил на работе, однако в удовлетворении морального вреда отказал, ссылаясь на то, что трудовым законодательством процедура компенсации морального вреда не предусмотрена. Насколько законно решение суда? | Чтобы ответить на этот вопрос, необходимо знать подробности дела и решение суда. Если суд удовлетворил требование о восстановлении на работе, то это уже говорит о том, что действия работодателя были незаконными, и суд встал на сторону работника. Что касается компенсации морального вреда, то здесь суд мог руководствоваться статьей 237 Трудового кодекса РФ, которая предусматривает возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя. Однако для получения такой компенсации работник должен доказать, что моральный вред был действительно причинен и что действия или бездействие работодателя были неправомерными. |
|  | Мэр города Краснознаменска издал постановление, в соответствии с которым выпускники Краснознаменского педагогического института им. Н.К. Крупской, находящегося на балансе местной администрации, обязаны отработать не менее трёх лет в муниципальных школах. Насколько законно данное постановление? Дайте правовую оценку ситуации. | Чтобы оценить законность данного постановления, необходимо обратиться к законодательству. В соответствии с Конституцией РФ, каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. Таким образом, данное постановление может нарушать конституционные права выпускников педагогического института. Они могут подать жалобу в прокуратуру или обратиться в суд для защиты своих прав. |
|  | С согласия директора начальник цеха № 1 АО «Победит» Понятовский пригласил на работу трех слесарей наладчиков для установки станков в течение пяти дней с оплатой по завершению работы. Впоследствии в оплате труда им было отказано, а главный бухгалтер заявил, что Понятовский не вправе принимать и увольнять работников. Слесари-наладчики обратились в суд, определив в качестве ответчика Понятовского. Решите дело по существу. | Для решения данного дела по существу необходимо уточнить следующие детали:  Имел ли Понятовский полномочия приглашать на работу слесарей-наладчиков? Если нет, то он не может быть ответчиком в суде.  Были ли слесари-наладчики фактически установлены на работу? Если да, то они имеют право на оплату труда.  Были ли они оформлены на работу в соответствии с законодательством? Если нет, то их претензии могут быть отклонены. |
| **ПК 1.4 Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод) индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии** | | |
|  | По требованию директора школы Огурцова родители неуспевающих учеников в течение недели в зимние школьные каникулы занимались ремонтом спортивного зала. Определите правовую природу возникших отношений. | Данные отношения являются трудовыми, так как родители выполняли работу по ремонту спортивного зала в пользу школы. |
|  | Свояк недееспособного Амосова заключил договор с Борисовой, по которому она за вознаграждение в 5 000 руб. ежемесячно обязуется каждый день осуществлять приборку в квартире Амосова, а также готовить ему обеды. Какие правоотношения здесь возникли? Назовите субъектов, объект и содержание данного правоотношения. | Здесь возникли правоотношения по оказанию услуг. Субъектами являются свояк Амосова и Борисова, объектом является деятельность Борисовой по уборке квартиры и приготовлению обедов для Амосова, содержание - права и обязанности сторон по договору. |
|  | ООО «Дружище» занимается тем, что «сдаёт в аренду» работников. Так, в марте она в соответствии с заключённым договором направила на два месяца в ООО «Жокей» уборщицу Васильеву. Какие правоотношения здесь возникли? Назовите субъектов, объект и содержание возникших отношений? | Здесь возникли правоотношения между ООО «Дружище», которое предоставляет работника (услугу), и ООО «Жокей», которое эту услугу принимает. Субъекты: ООО «Дружище» и ООО «Жокей». Объект - предоставление уборщицы на два месяца. Содержание - права и обязанности сторон по предоставлению и принятию услуги. |
|  | Тринадцатилетнему Никулину, активному участнику кружка «Юный жонглёр», было предложено в свободное от учёбы время участвовать в представлениях городского цирка. Никулин согласился и со следующего месяца приступил к работе. Каковы, по вашему мнению, будут правовые последствия данной ситуации? | Согласно трудовому законодательству, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. В отдельных случаях, с согласия родителей и органов опеки и попечительства, трудовой договор может быть заключен с лицами, достигшими возраста 15 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.  Таким образом, заключение трудового договора с тринадцатилетним Никулиным является незаконным. Работодатель, заключивший такой договор, может быть привлечен к административной ответственности за нарушение трудового законодательства. |
|  | Может ли несовершеннолетнее эмансипированное лицо либо лицо, вступившее в брак до достижения 18 лет, быть работником или работодателем? Если да, то в каком порядке оно вступает в трудовые отношения? Аргументируйте свой ответ | В соответствии со статьей 63 Трудового кодекса Российской Федерации, заключение трудового договора по общему правилу допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.  В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью.  С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не приносящего ущерба его здоровью и не нарушающего процесса обучения.  Эмансипация и вступление в брак до 18 лет не являются основанием для исключения несовершеннолетнего из сферы действия трудового законодательства, поэтому они должны подчиняться общим правилам. Однако в некоторых случаях они могут иметь дополнительные права и льготы, установленные законодательством. |
|  | Не освобожденный от основной работы член профсоюзного комитета Сизов и член совета трудового коллектива Кудрявцев были уволены за прогулы. Считая, что руководитель организации сводит с ними счеты за активное участие в деятельности выборных представительных органов работников, они обратились в суд с заявлением о признании незаконными приказов работодателя. В заявлении работники указали, что вопрос о применении к ним названных наказаний в виде увольнения не рассматривался на заседаниях профоргана и совета трудового коллектива. Решите спор по существу. | Для решения спора по существу необходимо изучить имеющиеся данные, такие как приказы работодателя об увольнении работников, документы, подтверждающие их активное участие в выборных представительных органах работников, протоколы заседаний профоргана и совета трудового коллектива и другие доказательства. На основе этой информации можно будет определить, были ли уволенные работники действительно активными участниками выборных представительных органов, и если да, то были ли их действия законными и обоснованными. Если будет установлено, что увольнение было незаконным, работники могут требовать восстановления на работе и выплаты компенсации за причиненный моральный вред. |
|  | Гражданин Алиев приобрел торговое предприятия и произвел сокращение штатов по истечении 2 месяцев. Уволенные работники потребовали выплатить выходное пособие в размере пяти среднемесячных заработков, как это предусматривалось коллективным договором, заключенным ранее с прежним работодателем. Разрешите конфликт. | Для разрешения конфликта необходимо обратиться к положениям коллективного договора и трудового законодательства. Если в коллективном договоре предусмотрено выходное пособие при увольнении в связи с сокращением штатов, то уволенные работники имеют право на его получение. Однако, поскольку коллективный договор был заключен предыдущим работодателем, новый работодатель не обязан его соблюдать, если только он не является стороной этого договора. В таком случае, он может предложить уволенным работникам заключить с ним индивидуальный трудовой договор на условиях, соответствующих действующему законодательству и сложившейся практике трудовых отношений. |
|  | Архипова работала продавщицей в ларьке ИП Саахова. В связи с семейными обстоятельствами (смертью родственника) она не вышла на работу, но вместо себя отправила мужа, который и отработал смену. Узнав о случившемся, Саахов отказался оплачивать отработанный мужем Архиповой день, а самой Архиповой объявил выговор в связи с прогулом и лишил месячной премии. Оцените ситуацию. | Согласно трудовому законодательству России, работник обязан лично выполнять свои трудовые обязанности, передача своих трудовых обязанностей другому лицу является нарушением трудового договора и может привести к дисциплинарным взысканиям, таким как выговор или лишение премии. В данном случае, муж Архиповой фактически выполнил работу вместо нее, что является нарушением трудового законодательства и может привести к негативным последствиям для обоих сторон.  Чтобы разрешить данную ситуацию, Архиповой следует обратиться к работодателю с объяснением обстоятельств и предложить варианты разрешения ситуации, например, отработать пропущенные часы или компенсировать их другим способом. Работодателю же следует учесть обстоятельства и принять решение, которое будет справедливым для обеих сторон. |
|  | Шохов по профессии слесарь-наладчик. По объявлению пришел устраиваться на предприятие, но получил отказ из-за отсутствия трудовой книжки, которую он потерял после увольнения с предыдущего места работы. Обоснован ли отказ? Как следует поступить в этом случае Шохову? | Отказ в приеме на работу в данном случае является обоснованным, так как отсутствие трудовой книжки свидетельствует о том, что у работника нет подтвержденного опыта работы и его стаж не может быть учтен при приеме на работу.  Шохову следует обратиться на предыдущее место работы для получения дубликата трудовой книжки. Если это невозможно, он может написать заявление об утере трудовой книжки и оформить новую. Также можно попробовать устроиться на работу без трудовой книжки, например, на временную или неполную занятость, где опыт работы не так важен. |
|  | Касаткин обратился в ООО «Компьютер-лэнд» с целью устроиться на работу в качестве специалиста по ремонту персональных компьютеров. Его приняли на работу, заключили трудовой договор, однако указали на необходимость приобрести у ООО форменную одежду с логотипом организации. Касаткин отказался, ссылаясь на то, что цена униформы завышена примерно в два-три раза по сравнению с рыночной стоимостью подобной одежды. Руководство ООО аннулировало трудовой договор. Дайте правовую оценку ситуации. | В данной ситуации работник был прав, так как требование работодателя о покупке униформы у определенного поставщика может быть признано необоснованным. Однако, чтобы точно определить правомерность действий сторон, необходимо изучить трудовой договор и другие документы, связанные с трудоустройством. Если аннулирование трудового договора было связано только с отказом работника приобрести униформу, то это может быть признано нарушением прав работника. В таком случае работник может обратиться в суд для защиты своих прав и восстановления на работе. |
|  | У Абрамова, работающего юристом в ООО «Коммерцпроект», во время нахождения его на работе пропала флэшкарта памяти. Карта была обнаружена у его коллеги – Сибирцева, когда он уходил на обеденный перерыв. Были вызваны сотрудники ОВД, которые возбудили уголовное дело. Сибирцев пояснил, что флэш-карту забрал случайно, по рассеянности, так как она лежала у него на столе. Вскоре уголовное дело было прекращено на стадии дознания в связи с малозначительностью. Сибирцева уволили по пп. г п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Законны ли действия работодателя? | Действия работодателя не являются законными, так как увольнение работника по пп. г п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (“Совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях”) возможно только в случае, если вина работника установлена вступившим в законную силу приговором суда. Прекращение уголовного дела на стадии дознания по причине малозначительности не является основанием для увольнения работника по этой статье. Работник может быть уволен только после вынесения обвинительного приговора суда. |
|  | Геращенко, занимавший должность экономиста в ООО “Три богатыря”, был уволен по п. 13 ст. 81 ТК РФ в связи с выходом из состава учредителей ООО. Названное основание увольнения предусматривалось трудовым контрактом в соответствии с Уставом ООО, который установил норму об обязательном трудовом участии его учредителей в деятельности общества. Геращенко обратился в суд. Сформулируйте решение суда. | Решение суда будет зависеть от конкретных обстоятельств дела и представленных сторонами доказательств. Если суд установит, что увольнение Геращенко было основано на незаконных или дискриминационных основаниях, предусмотренных трудовым законодательством, то он может вынести решение о восстановлении Геращенко на работе, выплате компенсации за вынужденный прогул и компенсации морального вреда. Если же суд придет к выводу, что увольнение было произведено в соответствии с законодательством и условиями трудового контракта, то решение может быть вынесено в пользу работодателя. |
|  | Принимая на работу водителями автобусов, директор АТП-3 в приказах и трудовых договорах, с согласия поступающих на работу оговаривал условия: 1) о совмещении профессий (должностей) по должности автослесаря; 2) после прохождения дополнительного обучения по профессии водителя автобуса работник обязан отработать три года. В случае его увольнения по собственному желанию или виновным основаниям до истечения 3-х лет он обязан возместить суммы, затраченные предприятием на его обучение. Соответствуют ли такие условия трудового договора действующему законодательству? | Условия трудового договора, предусматривающие совмещение профессий (должностей), а также обязанность работника отработать определенный срок после прохождения дополнительного обучения, соответствуют действующему законодательству при условии, что они не ухудшают положение работника по сравнению с установленными законодательством требованиями. Например, если такие условия предусматривают более высокую оплату труда или дополнительные компенсации, они могут быть признаны недействительными, поскольку ухудшают положение работника. |
|  | Силантьев, по образованию слесарь, работает в фирме «Мужчина напрокат». Фирма осуществляет мелкий ремонт в квартирах. Трудовая функция Силантьева сводится к тому, что он дома ожидает звонки от работодателя с адресом квартиры и заданием. После этого он выезжает на выполнение задания. Разграничьте время работы и время отдыха Силантьева | Время работы Силантьева начинается с момента получения от работодателя адреса квартиры и задания до завершения выполнения работы. Время отдыха - это период между завершением одной работы и получением следующего задания. Однако, для более точного определения рабочего времени и времени отдыха необходимо знать детали работы и условия трудового договора Силантьева с работодателем. |
|  | Делопроизводитель Окуньков договорился с руководством, что вместо обеденного перерыва будет находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. Какие правовые последствия влечёт подобная договорённость? | В соответствии с трудовым законодательством работнику должен предоставляться перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут в течение рабочего дня. Договоренность, согласно которой работник отказывается от обеденного перерыва в пользу выполнения дополнительных трудовых обязанностей, является незаконной и может привести к нарушению прав работника на отдых и охрану здоровья. В случае выявления такой договоренности работодателем, работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, включая выговор или даже увольнение. |
| **ПК 2.2 Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии** | | |
|  | Какие экономические стимулы могут побудить работодателей к вложению средств в охрану труда?  Выберите несколько из 4 вариантов ответа:  А) Кредитование мероприятий по охране труда  Б) Льготы по налогообложению  В) Любые экономические льготы, создающие заинтересованность в улучшении условий труда  Г) Подарки и призы | А) Кредитование мероприятий по охране труда  Б) Льготы по налогообложению  В) Любые экономические льготы, создающие заинтересованность в улучшении условий труда |
|  | Каким термином обозначается совокупность правовых норм, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда, а также оздоровление и улучшение условий труда?  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) дисциплины труда  Б) внутреннего трудового распорядка  В) охраны труда  Г) предмета труда | В) охраны труда |
|  | В случае спора о размере сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) не обязан производить никакие выплаты  Б) обязан в установленный срок выплатить оспариваемую сумму  В) обязан в установленный срок выплатить неоспариваемую сумму  Г) обязан выплатить неоспариваемую сумму | В) обязан в установленный срок выплатить неоспариваемую сумму |
|  | Решение примирительной комиссии по коллективному трудовому спору оформляется  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) приказом  Б) протоколом  В) актом  Г) соглашением | Б) протоколом |
|  | Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается срок отпуска  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) 10 календарных дней  Б) 12 календарных дней  В) 24 календарных дня  Г) 16 календарных дней | Г) 16 календарных дней |
|  | Сезонные работы – это  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) работы, срок которых устанавливается работодателем  Б) время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению  В) выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания  Г) работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев | Г) работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев |
|  | Выходное пособие при прекращении трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выплачивается  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) в размере заработной платы, начисленной работникам по тарифным ставкам  Б) в размере компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда  В) в размере двухнедельного среднего заработка  Г) в размере премий и вознаграждений | В) в размере двухнедельного среднего заработка |
|  | Материальная ответственность работника исключается  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику  Б) не может исключаться  В) в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы  Г) в случаях возникновения ущерба вследствие нормального хозяйственного риска | А) в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику |
|  | За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица несут ответственность  Выберите несколько из 4 вариантов ответа:  А) дисциплинарную  Б) административную  В) уголовную  Г) трудовую | А) дисциплинарную  Б) административную  В) уголовную |
|  | Стимулирующей выплатой может являться  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных  Б) бесплатное питание в столовой  В) премия  Г) оплата проезда до места работы | В) премия |
|  | Замена отпуска денежной компенсацией  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) допускается всегда  Б) допускается только в части, превышающей 28 дней (за исключением отдельных категорий работников)  В) допускается в случаях, предусмотреных ТК РФ  Г) допускается только в части, не превышающей 28 дней (за исключением отдельных категорий работников) | Б) допускается только в части, превышающей 28 дней (за исключением |
|  | Ночное время в трудовом законодательстве определяется как  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) время с 24до 6 часов  Б) время с 22до 6 часов  В) время с 20до 6 часов  Г) время с 6до 22 часов | ) время с 22до 6 часов |
|  | По желанию женщин им предоставляется частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) 3 лет  Б) 1,5 лет  В) 2 лет  Г) 2,5 лет | Б) 1,5 лет |
|  | Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) 24 часов  Б) 42 часов  В) 48 часов  Г) 52 часов | Б) 42 часов |
|  | Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) С сохранением заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет  Б) с сохранением заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста трех лет  В) с сохранением заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста одного года  Г) с сохранением заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста двух с половиной лет | А) С сохранением заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет |
|  | Обязательному медицинскому осмотру при приеме на работу подвергаются работники  Выберите несколько из 4 вариантов ответа:  А) не достигшие 21 года  Б) водопроводных сооружений  В) пищевой промышленности  Г) не достигшие 25 лет | Б) водопроводных сооружений  В) пищевой промышленности |
|  | Перевод работника на другую постоянную работу в той же организации возможен по инициативе  Выберите несколько из 4 вариантов ответа:  А) работодателя  Б) работника  В) профсоюза  Г) другого работника | А) работодателя  Б) работника |
|  | Орган, возглавляющий забастовку, обязан предупредить работодателя об объявлении забастовки в срок не позднее чем  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) за3 дня  Б) за7 дней  В) а10 дней  Г) за14 дней | В) а10 дней |
|  | При споре трудового коллектива спорящими сторонами могут быть  Выберите несколько из 5 вариантов ответа:  А) администрация предприятия  Б) коллектив работников  В) отраслевой вышестоящий орган управления  Г) профком  5) убернатор | А) администрация предприятия  Б) коллектив работников  В) отраслевой вышестоящий орган управления  Г) профком |
|  | Влечет ли за собой освобождение от материальной ответственности увольнение работника, причинившего ущерб?  Выберите один из 4 вариантов ответа:  А) Нет  Б) Указывается договором  В) Да  Г) Указывается соглашением | А) Нет |