#### Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

# Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

# «ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»

УТВЕРЖДАЮ

екан гуманитарно-правового факультета

В.А. Перцев

22 июня 2023 г.

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### Б1.О.20 Трудовое право

Направление подготовки: 40.03.01 Юриспруденция

Направленность (профиль): Государственно-правовое регулирование в сфере АПК

Квалификация выпускника: бакалавр Гуманитарно-правовой факультет

Кафедра юридических дисциплин

Разработчик рабочей программы: кандидат экономических наук, доцент

Зацепина Анастасия Владимировна

Albuy

Рабочая программа разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования РФ № 1011 от 13 августа 2020 г.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры юридических дисциплин (протокол N 12 от 14.06.2023 г.)

quel

Заведующий кафедрой

Н.В. Филиппова

Рабочая программа рекомендована к использованию в учебном процессе методической комиссией гуманитарно-правового факультета (протокол № 10 от 21.06.2023 г.)

Председатель методической комиссии

А.А. Юрьева

#### 1. Общая характеристика дисциплины

#### 1.1. Цель дисциплины

Содействие средствами дисциплины «Трудовое право» овладению обучающимся общепрофессиональными компетенциями в области решения юридических проблем, толкования права и юридического письма, развитие у обучающихся навыков, умений и знаний, необходимых для успешного применения трудового законодательства в своей практической деятельности.

Основной целью изучения дисциплины «Трудовое право» является изучение трудового законодательства и установленных государственных гарантий, трудовых прав и свобод граждан посредством формирования целостного представления о непосредственном воздействии трудового права на людей и умение защитить их в процессе трудовой деятельности.

#### 1.2. Задачи дисциплины

- научить обучающихся различать трудовое право, как отрасль законодательства
   России;
  - помочь обучающимся понять роль и место трудового права в системе права;
- помочь обучающимся приобрести навыки самостоятельного исследования и работы с первоисточниками и специальной литературой;
- способствовать обретению обучающимися научного знания об основных принципах и институтах трудового права;
- привить обучающимся умения и навыки работы с источниками трудового права, научной литературой, материалами судебной практики;
- способствовать обретению обучающимися умений практического применения теоретических положений и нормативных актов;
- сформировать знание обучающихся о механизме правовой защиты граждан в области трудовых отношений;
- способствовать обретению обучающимися навыков анализа правовых ситуаций и их разрешения.

#### 1.3. Предмет дисциплины

Предметом дисциплины является комплекс трудовых, непосредственно с ними связанных, а также других, в предусмотренных действующим законодательством случаях, отношений, связанных с использованием личного труда. Трудовое право является одной из основных дисциплин, обладающая особой системой правовых норм, связанная с рядом учебных дисциплин. Предмет трудового права — трудовые отношения и некоторые другие тесно связанные с ними отношения, возникающие в связи с организацией и применением наемного труда граждан.

#### 1.4. Место дисциплины в образовательной программе

Дисциплина «Трудовое право» относится к Блоку 1, обязательной части – Б1.0.20.

#### 1.5. Взаимосвязь с другими дисциплинами

Освоение дисциплины имеет в своём основании знания и умения, полученные в рамках изучения связанной дисциплины, «Гражданское право».

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

	Компетенция	Инди	катор достижения компетенции
Код	Содержание	Код	Содержание
	Способен применять нормы материального	36	основные источники трудового права, основные трудовые права и свободы
ОПК-2	и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	У6	анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной

			деятельности
		Н6	работы с источниками трудового права и материалами судебной практики для разрешения спорных ситуаций
	Способен профессионально толковать нормы права	38	систему трудового права, основные источники трудового права
ОПК-4		У8	анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности
		Н8	работы с источниками трудового права и материалами судебной практики, анализа практической ситуации и умение применять нормы трудового законодательства
	Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов	34	источники трудового права, историю и принципы трудового права, соотношение норм трудового, административного и гражданского права, место, роль и значение международных правовых актов в сфере труда
ОПК-6		У4	проводить исторический, догматический и системный анализ норм трудового права, находить противоречия и ошибки в действующем законодательстве, адресовать проблемы судебной практики исходя из конституционных основ правового регулирования
		H4	аналитической юриспруденции, методами сравнительного и исторического анализа, работы с современной доктриной трудового права

**Обозначение в таблице:** 3 — обучающийся должен знать: V — обучающийся должен уметь; H - обучающийся должен иметь навыки и (или) опыт деятельности.

# 3. Объём дисциплины и виды работ 3.1. Очная форма обучения

Показатели	Cen	Всего	
показатели	5	6	bcero
Общая трудоёмкость, з.е./ч	3 / 108	4 / 144	7 / 252
Общая контактная работа, ч	26,15	64,75	90,90
Общая самостоятельная работа, ч	81,85	79,25	161,10
Контактная работа при проведении учебных занятий, в т.ч. (ч)	26,00	63,75	89,75
лекции	14	32	46,00
практические-всего	12	30	42,00
индивидуальные консультации при выполнении курсовой работы	-	1,75	1,75
Самостоятельная работа при проведении учебных занятий, ч	73,00	45,65	118,65

Контактная работа при проведении промежуточной аттестации обучающихся, в т.ч. (ч)	0,15	1,00	1,15
групповые консультации	-	0,50	0,50
курсовая работа	-	0,25	0,25
зачет	0,15	-	0,15
экзамен	1	0,25	0,25
Самостоятельная работа при промежуточной аттестации, в т.ч. (ч)	8,85	33,60	42,45
выполнение курсовой работы	-	15,85	15,85
подготовка к зачету	8,85	-	8,85
подготовка к экзамену	1	17,75	17,75
Форма промежуточной аттестации	зачет	защита курсовой работы, экзамен	зачет, защита курсовой работы, экзамен

3.2. Очно-заочная форма обучения

Поморожения	Cen	Семестр		
Показатели	6	7	Всего	
Общая трудоёмкость, з.е./ч	3 / 108	4 / 144	7 / 252	
Общая контактная работа, ч	12,15	30,75	42,90	
Общая самостоятельная работа, ч	95,85	113,25	209,10	
Контактная работа при проведении учебных занятий, в т.ч. (ч)	12,00	29,75	41,75	
лекции	6	14	20,00	
практические-всего	6	14	20,00	
индивидуальные консультации при выполнении курсовой работы	-	1,75	1,75	
Самостоятельная работа при проведении учебных занятий, ч	87,00	72,85	159,85	
Контактная работа при проведении промежуточной аттестации обучающихся, в т.ч. (ч)	0,15	1,00	1,15	
групповые консультации	-	0,50	0,50	
курсовая работа	-	0,25	0,25	
зачет	0,15	-	0,15	
экзамен	-	0,25	0,25	
Самостоятельная работа при промежуточной аттестации, в т.ч. (ч)	8,85	40,40	49,25	
выполнение курсовой работы	-	22,65	22,65	
подготовка к зачету	8,85	-	8,85	
подготовка к экзамену	-	17,75	17,75	

#### 3.3. Заочная форма обучения

	I	Курс	n	
Показатели	4	4	Всего	
Общая трудоёмкость, з.е./ч	3 / 108	4 / 144	7 / 252	
Общая контактная работа, ч	8,15	18,75	26,75	
Общая самостоятельная работа, ч	100,0	125,25	225,25	
Контактная работа при проведении учебных занятий, в т.ч. (ч)	8,00	17,75	25,75	
лекции	4	8	12,00	
практические-всего	4	8	12,00	
индивидуальные консультации при выполнении курсовой работы	-	1,75	1,75	
Самостоятельная работа при проведении учебных занятий, ч	91,00	82,45	173,45	
Контактная работа при проведении промежуточной аттестации обучающихся, в т.ч. (ч)	0,15	1,00	1,15	
групповые консультации	-	0,50	0,50	
курсовая работа	-	0,25	0,25	
зачет	0,15	-	0,15	
экзамен	-	0,25	0,25	
Самостоятельная работа при промежуточной аттестации, в т.ч. (ч)	8,85	42,80	51,65	
выполнение курсовой работы	-	25,05	25,05	
подготовка к зачету	8,85	-	8,85	
подготовка к экзамену	-	17,75	17,75	
Форма промежуточной аттестации	зачет	защита курсовой работы, экзамен	зачет, защита курсовой работы, экзамен	

#### 4. Содержание дисциплины

#### 4.1. Содержание дисциплины в разрезе разделов и подразделов

#### Раздел 1. Общая часть

### Подраздел 1.1. Понятие, предмет и метод трудового права

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие трудового права и его роль в жизни общества. Общественная организация труда. Место трудового права в системе российского права. Предмет и метод трудового права. Понятие системы

трудового права, ее структура. Система трудового права. Роль, цели и задачи трудового права и тенденции его развития.

#### Подраздел 1.2. Отграничение трудового права от смежных отраслей

Отграничение трудового права от смежных отраслей, регулирующих отношения, связанные с трудом (административного, гражданского и права социального обеспечения).

#### Подраздел 1.3. Основные принципы трудового права

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие правовых принципов и их виды. Принципы трудового права и принципы правового регулирования труда. Значение основных принципов правового регулирования труда, их система и содержание. Соотношение принципов правового регулирования труда с субъективными правами и обязанностями. Понятие и виды гарантий обеспечения основных трудовых прав и обязанностей граждан. Конкретизация принципов трудового права в институтах данной отрасли.

#### Подраздел 1.4. Источники трудового права

Понятие источников трудового права, их виды и особенности. Трудовой кодекс РФ как источник трудового права. Международные акты как источники трудового права. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм права.

#### Подраздел 1.5. Понятие и классификация субъектов трудового права

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие и классификация субъектов трудового права. Работник как субъект трудового права. Работодатель как субъект трудового права.

#### Подраздел 1.6. Граждане и организации как субъекты трудового права

Следует обратить внимание на следующие вопросы: граждане как субъекты трудового права. Организации ка субъекты трудового права. Кооперативные организации. Трудовой коллектив и профсоюзные организации как субъекты трудового права.

#### Подраздел 1.7. Правовые отношения в сфере наемного труда

Следует обратить внимание на следующие вопросы: Понятие и система правоотношений. Трудовые правоотношения. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройства. Социально-партнерские правоотношения. Правоотношения по профессиональной подготовке непосредственно на производстве. Иные правоотношения в сфере наемного труда.

#### Подраздел 1.8. Социальное партнерство в сфере труда

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие и принципы социального партнерства. Формы социального партнерства. Представители работников. Представители работодателей. Коллективные договоры и соглашения. Участие работников в управлении организацией. Ответственность сторон социального партнерства.

#### Раздел 2. Особенная часть. Рынок труда

## Подраздел 2.1. Основы правового регулирования занятости и трудоустройства населения

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие занятости и трудоустройства. Правовой статус безработного. Права и обязанности безработного. Пособие по безработице. Иные социальные гарантии при потере работы.

## Подраздел 2.2. Понятие и содержание трудового договора. Виды трудовых договоров

Следует обратить внимание на следующие вопросы: свобода труда. Трудовой договор как одна из форм реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду. Понятие и значение трудового договора. Его отличия от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом. Виды трудовых договоров. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора.

#### Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора

Следует обратить внимание на следующие вопросы: общий порядок заключения трудового договора. Форма трудового договора. Заключение отдельных видов трудовых договоров. Условия заключения договоров с бывшими государственными и муниципальными служащими. Испытание при приеме на работу.

#### Подраздел 2.4. Изменение и прекращение трудового договора

Следует обратить внимание на следующие вопросы: изменения определенных сторонами условий договора. Перевод на другую работу. Перемещение. Временный перевод на другую работу. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменение подведомственности организации, реорганизации. Отстранение от работы. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. Отличия прекращения трудового договора от отстранения от работы. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон. Гарантии от необоснованных увольнений дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников. Порядок увольнения и производство расчета.

# Раздел 3. Особенная часть. Правовое регулирование организации и применение наемного труда

#### Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Особенности метода правового регулирования рабочего времени. Виды рабочего времени. Нормальные сокращенные продолжительности рабочего времени. Неполное рабочее время. Понятие и виды рабочей недели, рабочей смены, рабочего дня. Продолжительность работы накануне нерабочих, праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Работа за пределами регулирование установленной продолжительности рабочего времени. Правовое сверхурочной работы. Режим и учет рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени, сменная работа. Суммированный учет рабочего времени.

#### Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие и виды время отдыха. Перерывы в работе. Ежедневный и еженедельный непрерывный отдых. Выходные и нерабочие праздничные дни. Право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и основания их предоставления. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на отпуск. Порядок предоставления отпусков. Реализация права на отпуск при увольнении. Отпуска без сохранения заработной платы. Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.

#### Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие оплаты труда и заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда работникам. Методы правового регулирования заработной платы в современных условиях:

государственные и локальные; нормативные и договорные. Государственное регулирование. Установление минимального размера оплаты труда работникам; система заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различных видов доплат работникам организаций, финансируемых из бюджета. Установление заработной платы договорная форма платы труда и ее особенности. Коллективный договор как важнейшая форма локального нормативного регулирования оплаты труда. Тарифная система оплаты труда. Стимулирующие выплаты. Оплата труда в особых условиях, а также в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных. Исчисление средней заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Правовая охрана заработной платы.

#### Подраздел 3.4. Гарантии и компенсации

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие гарантий и компенсаций по трудовому законодательству. Случаи предоставления гарантий и компенсаций. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки. Гарантии при переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора работником. Другие гарантии и компенсации работникам.

#### Подраздел 3.5. Дисциплина труда

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие и значение дисциплины труда. Методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Основные обязанности работников и администрации. Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения. Дисциплинарная ответственность работников и руководителей. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их наложения, обжалования и снятия.

#### Подраздел 3.6. Правовые основы охраны труда

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие охраны труда. Содержание института охраны труда. Значение охраны труда в условиях формирования рыночной экономики. Система законодательства об охране труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и его гарантии. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

# Подраздел 3.7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Следует обратить внимание на следующие вопросы: права и обязанности работников работодателя ПО подготовке кадров. Права работников профессиональную подготовку, переподготовку И повышения квалификации. ученического Ученический договор. Содержание, срок И форма Организационная форма ученичества. Время ученичества. Оплата ученичества. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Основания прекращения ученического договора.

### Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

Следует обратить внимание на следующие вопросы: основания и порядок установления особенностей регулирования труда. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Отпуска по уходу за ребенком. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Гарантии беременным женщинам, женщинам,

имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери при расторжении трудового договора. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности.

# Подраздел 3.9. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников

Следует обратить внимание на следующие вопросы: общие положения регулирующих трудовые отношения спортсменов и тренеров. Особенности заключения трудовых договоров со спортсменами и с тренерами. Медицинские осмотры (обследования) спортсменов. Направления спортсменов, тренеров в спортивные сборные команды РФ. Особенности работы спортсменов, тренеров по совместительству. Особенности регулирования труда женщин спортсменов. Особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером.

#### Подраздел 3.10. Материальная ответственность сторон трудового договора

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие материальной ответственности сторон трудового договора по нормам трудового права. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Виды и пределы материальной ответственности работника. Полная материальная ответственность работника. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение имущественного ущерба. Порядок взыскания ущерба. Материальная ответственность работодателя перед работником: в результате незаконного лишения его возможности трудиться; за ущерб, причиненный имуществу работника; за задержку выплаты заработной платы.

# Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие, юридическая природа и структура трудового спора. Причины и условия трудовых споров. Классификация трудовых споров: по характеру спора; по спорящему субъекту; по правоотношениям, из которых может возникнуть спор. Принципы рассмотрения трудовых споров. Система нормативных правовых актов, касающихся порядка разрешения трудовых споров. Общая характеристика органов по разрешению трудовых споров, их система.

#### Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров

Следует обратить внимание на следующие вопросы: подведомственность и подсудность трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных споров: в комиссии по трудовым спорам (КТС); в суде. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

#### Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие и виды коллективных трудовых споров. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров: примирительной комиссией; с участием посредника; в трудовом арбитраже. Забастовка. Реализация права на забастовку. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

# 4.2. Распределение контактной и самостоятельной работы при подготовке к занятиям по подразделам

4.2.1. Очная форма обучения Контактная работа Разделы, подразделы дисциплины CP лекции лекции лекции 32 Раздел 1. Общая часть 10 16 Подраздел 1.1. Понятие, предмет и метод трудового права 2 2 4 Подраздел 1.2. Отграничение трудового права от смежных отраслей

Подраздел 1.3. Основные принципы трудового права	П 12 О	2			4
Подраздел 1.5. Понятие и классификация субъектов трудового права  2 - 2 4 Подраздел 1.6. Граждане и организации как субъекты трудового права права подраздел 1.7. Правовые отношения в сфере наемного труда 2 - 2 4 Подраздел 1.8. Социальное партнерство в сфере труда 2 - 2 4 Подраздел 1.8. Социальное партнерство в сфере труда 8 - 8 24 Подраздел 2.1. Основы правового регулирования занятости и трудовустройства населения Подраздел 2.2. Понятие и содержание трудового договора. Виды трудовых договорав населения Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора Виды трудовых договора 2 - 2 6 Подраздел 2.4. Изменение и прекращение трудового договора 2 - 2 6 Подраздел 3. Особенная часть. Правовое регулирование организации и применение наемного труда Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации Подраздел 3.4. Дисциплина труда Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Подраздел 3.9. Материальная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Подраздел 3.9. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора Раздел 4.0 Сосбенная часть. Защита трудовых прав Росударственный налзор и контроль за соблюдением трудовых прав Росударственный налзор и контроль за соблюдением трудовых прав Росударственный налзор и контроль за соблюдением трудовых прав Государственный налзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых средственный налзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.			-		-
Подраздел 1.6. Граждане и организации как субъекты трудового грава права подраздел 1.7. Правовые отношения в сфере наемного труда 2 - 2 4 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		-	-	_	•
права Подраздел 1.7. Правовые отношения в сфере наемного труда 2 - 2 4 Подраздел 1.8. Социальное партнерство в сфере труда Ваздел 2. Особенная часть. Рынок труда 8 - 8 24 Подраздел 2.1. Основы правового регулирования занятости и грудоустройства населения Подраздел 2.2. Понятие и содержание трудового договора. Виды грудовых договоров Подраздел 2.2. Понятие и содержание трудового договора. Виды грудовых договоров Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора 2 - 2 6 Подраздел 2.4. Изменение и прекрашение трудового договора 2 - 2 6 Подраздел 3. Особенная часть. Правовое регулирование организации и применение наемного труда Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и годаздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и годаздел 3.4. Дисциплина труда Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и порващение квалификации работников Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортеменов, года 4 Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового года 4 Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового годоговора Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав Государственный государ		2	-	2	4
Подраздел 1.7. Правовые отношения в сфере наемного труда 2 - 2 4 1 Подраздел 1.8. Социальное партнерство в сфере труда 2 - 2 4 2 1 2 2 4 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		-	-	2	4
Подраздел 1.8. Социальное партнерство в сфере труда  Раздел 2. Особенная часть. Рынок труда  Подраздел 2.1. Основы правового регулирования занятости и трудоустройства населения  Подраздел 2.2. Понятие и содержание трудового договора. Виды трудовых договоров  Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора. Виды трудовых договоров  Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора  Подраздел 2.4. Изменение и прекращение трудового договора  Раздел 3. Особенная часть. Правовое регулирование организации и применение наемного труда  Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда  Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды  Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации  Подраздел 3.4. Дисциплина труда  Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда  Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников  Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями  Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников  Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового советность и договора  Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников  Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав работников  Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров  Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров  Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых спорова		2		2	4
Раздел 2. Особенная часть. Рынок труда         8         -         8         24           Подраздел 2.1. Основы правового регулирования занятости и трудоустройства населения         2         -         2         6           Подраздел 2.2. Понятие и содержание трудового договора. Виды прудовых договоров         2         -         2         6           Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора         2         -         2         6           Подраздел 2.4. Изменение и прекращение трудового договора         2         -         2         6           Раздел 3. Особенная часть. Правовое регулирование организации и применение наемного труда         8         -         20         36           Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда         2         -         2         4           Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды         2         -         2         4           Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации         2         -         2         4           Подраздел 3.4. Дисциплина труда         2         -         2         4           Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда         -         -         2         4           Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями         -         -         2 <t< td=""><td></td><td></td><td>-</td><td></td><td>-</td></t<>			-		-
Подраздел 2.1. Основы правового регулирования занятости и руулоустройства населения Подраздел 2.2. Понятие и содержание трудового договора. Виды грудовых договоров Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора Подраздел 2.4. Изменение и прекращение трудового договора Подраздел 2.4. Изменение и прекращение трудового договора Раздел 3. Особенная часть. Правовое регулирование организации и применение наемного труда Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и детовара детова детовара детова детова детовара детовара детовара детова детова детова детова детова детова детова детова	1 1 11 12		-		-
Подраздел 2.2. Понятие и содержание трудового договора. Виды грудовых договоров подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора 2 - 2 6 Подраздел 2.4. Изменение и прекращение трудового договора 2 - 2 6 Подраздел 2.4. Изменение и прекращение трудового договора 2 - 2 6 Раздел 3. Особенная часть. Правовое регулирование организации и применение наемного труда подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда 2 - 2 4 Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды 2 - 2 4 Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и 2 - 2 4 Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и 2 - 2 4 Подраздел 3.4. Дисциплина труда 2 - 2 4 Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда 2 4 Подраздел 3.6. Профессиональная подтотовка, переподготовка и повышение квалификации работников подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора 4 4 Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников 6 - 6 26,65 Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых дри с 2 - 2 8 Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых 2 - 2 8 Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых 2 - 2 8 1065		8	-	8	24
Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора Подраздел 2.4. Изменение и прекращение трудового договора Раздел 3. Особенная часть. Правовое регулирование организации и применение наемного труда Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и горовара горова горовара горова горовара горова горовара горова горова горовара горова	1 1 1 1	2	-	2	6
Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора Подраздел 2.4. Изменение и прекращение трудового договора Раздел 3. Особенная часть. Правовое регулирование организации и применение наемного труда Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и горовара горова горовара горова горовара горова горовара горова горова горовара горова	Подраздел 2.2. Понятие и содержание трудового договора. Виды	2		2	_
Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора Подраздел 2.4. Изменение и прекращение трудового договора Раздел 3. Особенная часть. Правовое регулирование организации и применение наемного труда Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и горинати и горинати и горинати и горинати	1 17	2	-	2	0
Подраздел 2.4. Изменение и прекращение трудового договора  Раздел 3. Особенная часть. Правовое регулирование организации и применение наемного труда  Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда  Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды  Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и домогненации  Подраздел 3.4. Дисциплина труда  Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда  Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников  Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями  Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников  Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора  Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников  Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.  Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых сторов Споров Спо		2		2	6
Раздел 3. Особенная часть. Правовое регулирование организации и применение наемного труда         8         -         20         36           Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда         2         -         2         4           Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды         2         -         2         4           Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации         2         -         2         4           Подраздел 3.4. Дисциплина труда         2         -         2         4           Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда         -         -         2         4           Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников         -         -         2         4           Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями         -         2         4           Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников         -         -         2         4           Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора         -         -         2         4           Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников         -         -         -         -         2         8           Подраздел 4.1. Способы защиты трудов		2	-	2	6
и применение наемного труда         20         36           Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда         2         -         2         4           Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды         2         -         2         4           Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации         2         -         2         4           Подраздел 3.4. Дисциплина труда         2         -         2         4           Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда         -         -         2         4           Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников         -         2         4           Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями         -         2         4           Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников         -         -         2         4           Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора         -         -         -         2         4           Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.         2         -         2         8           Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых сторов         2 <td< td=""><td>1 1 17 1</td><td>0</td><td></td><td>20</td><td>26</td></td<>	1 1 17 1	0		20	26
Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и 2 - 2 4 Подраздел 3.4. Дисциплина труда 2 - 2 4 Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда 2 - 2 4 Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых 2 - 2 1065		ð	-	20	30
Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и 2 - 2 4 Подраздел 3.4. Дисциплина труда Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора  Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав работников Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых 2 - 2 8 Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых 2 - 2 1065	Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда	2	-	2	4
Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и 2 - 2 4 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		2	-	2	4
Подраздел 3.4. Дисциплина труда Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора  Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых 2 2 2 10.65		2		2	4
Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора  Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых	компенсации	2	-	2	4
Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора  Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых	Подраздел 3.4. Дисциплина труда	2	-	2	4
Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора  Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых	Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда	-	-	2	4
Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора  Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых  2 2 8 Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых  2 2 2 8		-	-	2	4
Семейными обязанностями Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора  Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых  2 2 8 Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых 2 2 2 8					
тренеров и некоторых других категорий работников Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора  Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых		-	-	2	4
тренеров и некоторых других категорий работников Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора  Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых	Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов,			2	4
договора  Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников  Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.  Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров  Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых 2 2 10.65		-	-	2	4
Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников       6       -       6       26,65         Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.       2       -       2       8         Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров       2       -       2       8         Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых       2       -       2       -       2		-	-	4	4
Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.  Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров  Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых 2 2 10.65		6		6	26.65
надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.  Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров  Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых 2 2 10.65		U	-	U	20,03
Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых 2 2 10.65		2	-	2	8
споров Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых 2 - 2 8					
Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых		2	-	2	8
	1				
LABURID	споров	2	-	2	10,65
		46		42.	118,65

4.2.2. Очно-заочная форма обучения

Разделы, подразделы дисциплины	Кон	Контактная работа		
, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	лекции	лекции	лекции	CP
Раздел 1. Общая часть	4	-	16	48
Подраздел 1.1. Понятие, предмет и метод трудового права	-	-	2	6
Подраздел 1.2. Отграничение трудового права от смежных отраслей	-	-	2	6
Подраздел 1.3. Основные принципы трудового права	-	-	2	6
Подраздел 1.4. Источники трудового права	-	-	2	6
Подраздел 1.5. Понятие и классификация субъектов трудового права	-	-	2	6
Подраздел 1.6. Граждане и организации как субъекты трудового			2	6
права	_	_	2	U
Подраздел 1.7. Правовые отношения в сфере наемного труда	2	-	2	6
Подраздел 1.8. Социальное партнерство в сфере труда	2	-	2	6
Раздел 2. Особенная часть. Рынок труда	4	-	8	32
Подраздел 2.1. Основы правового регулирования занятости и трудоустройства населения	2	-	2	8
Подраздел 2.2. Понятие и содержание трудового договора. Виды трудовых договоров	2	-	2	8
Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора			2	8
	_		2	8
Подраздел 2.4. Изменение и прекращение трудового договора	8	-	26	54
Раздел 3. Особенная часть. Правовое регулирование организации	ð	-	20	54

и применение наемного труда				
Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда	2	-	2	6
Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды	2	-	2	6
Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации	2	-	2	6
Подраздел 3.4. Дисциплина труда	2	-	2	6
Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда	-	-	2	6
Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	-	-	2	6
Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями	-	-	4	6
Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников	-	-	4	6
Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора	-	-	4	6
Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников	2	-	6	25,85
Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.	2	-	2	8
Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров	-	-	2	8
Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров	-	-	2	9,85
Bcero	20	-	20	159,85

4.2.3. Заочная форма обучения

Разделы, подразделы дисциплины	Кон	онтактная работа		СР
, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	лекции		лекции	Cr
Раздел 1. Общая часть	2	-	2	64
Подраздел 1.1. Понятие, предмет и метод трудового права	-	-	-	8
Подраздел 1.2. Отграничение трудового права от смежных отраслей	-	-	-	8
Подраздел 1.3. Основные принципы трудового права	-	-	-	8
Подраздел 1.4. Источники трудового права	-	-	-	8
Подраздел 1.5. Понятие и классификация субъектов трудового права	-	-	-	8
Подраздел 1.6. Граждане и организации как субъекты трудового права	-	-	-	8
Подраздел 1.7. Правовые отношения в сфере наемного труда	-	-	-	8
Подраздел 1.8. Социальное партнерство в сфере труда	2	-	2	8
Раздел 2. Особенная часть. Рынок труда	2	-	2	32
Подраздел 2.1. Основы правового регулирования занятости и трудоустройства населения	-	-	2	8
Подраздел 2.2. Понятие и содержание трудового договора. Виды трудовых договоров	2	-	-	8
Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора	_		-	8
Подраздел 2.4. Изменение и прекращение трудового договора	-	-	-	8
Раздел 3. Особенная часть. Правовое регулирование организации				
и применение наемного труда	2	-	2	72
Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда	-	-	-	8
Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды	2	-	-	8
Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации	-	-	2	8
Подраздел 3.4. Дисциплина труда	_	-	-	8
Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда	-	-	-	8
Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	-	-	-	8
Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями	-	-	-	8
Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников	-	-	-	8
Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора	-	-	-	8
Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников	2	-	2	5,45

Bcero	12	-	12	173,45
споров	_	_	2	1,43
Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых	_	_	2	1,45
споров	_	_	_	2
Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых	_	_	_	2
надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.		_	_	2
Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный	2	_	_	2

# 4.3. Перечень тем и учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

№		Учебно-методическое	Объём, ч		
п/п	Тема самостоятельной работы	обеспечение	форма обучени		
	Подраздел 1.1. Понятие, предмет и метод		очная	0-3	заоч
1	Подраздел 1.1. Понятие, предмет и метод трудового права				
	Подраздел 1.2. Отграничение трудового права от				
2	смежных отраслей	Трудовое право			
3	Подраздел 1.3. Основные принципы трудового	[Электронный ресурс]:			
	права методические указания Полизалел 1 4 Источники трудового права по изучению				
4	Подраздел 1.4. Источники трудового права				
5	Подраздел 1.5. Понятие и классификация	дисциплины для обучающихся очного и			
	субъектов трудового права Подраздел 1.6. Граждане и организации как	заочного отделения по			
6	подраздел т.о. граждане и организации как субъекты трудового права	направлению			
_	Подраздел 1.7. Правовые отношения в сфере	Юриспруденция			
7	наемного труда	(уровень бакалавриата)			
8	Подраздел 1.8. Социальное партнерство в сфере	/ Воронежский			
0	труда	государственный			
9	Подраздел 2.1. Основы правового регулирования	аграрный университет;			
	занятости и трудоустройства населения Подраздел 2.2. Понятие и содержание трудового	[сост. А. В. Зацепина] -			
10	договора. Виды трудовых договоров	Воронеж: Воронежский			
	Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового	государственный			
11	договора	аграрный университет,			
12	Подраздел 2.4. Изменение и прекращение	2021 [ΠΤ] URL:			
12	трудового договора	http://catalog.vsau.ru/elib	440 <	450.05	4=2.4=
13	Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда	/metod/m162700.pdf	118,65	159,85	173,45
14	Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды	Трудовое право [Электронный ресурс]:			
15	Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда.	методические указания			
	Гарантии и компенсации	по самостоятельной			
16	Подраздел 3.4. Дисциплина труда	работе для			
17	Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда	обучающихся по			
1.0	Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка,	направлению			
18	переподготовка и повышение квалификации работников	Юриспруденция			
4.0	Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда	(уровень бакалавриата)			
19	женщин, лиц с семейными обязанностями	/ Воронежский			
	Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда	государственный			
20	спортсменов, тренеров и некоторых других	аграрный университет;			
	категорий работников	[сост. А. В. Зацепина] -			
21	Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора	Воронеж: Воронежский			
	Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав.	государственный			
22	Государственный надзор и контроль за	аграрный университет, 2021 [ПТ] URL:			
	соблюдением трудового законодательства.	http://catalog.vsau.ru/elib			
23	Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение	/metod/m162576.pdf			
23	индивидуальных трудовых споров	/mctou/mro25/0.pur			
24	Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение				
	коллективных трудовых споров		110 (	150 0	172 4
Bce	10		118,6	159,8	173,4

5	5	5

## 5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации и текущего контроля

5.1. Этапы формирования компетенций

5.1. Этапы формирования компетенции Индикатор			
Подраздел дисциплины	Компетенция	достижения	
подризден дисцииния		компетенции	
Подраздел 1.1. Понятие, предмет и метод трудового права	ОПК-2	36, У6, Н6	
Подраздел 1.2. Отграничение трудового права от смежных отраслей	ОПК-2	36, Уб, Нб	
Подраздел 1.3. Основные принципы трудового права	ОПК-2	36, У6, Н6	
Подраздел 1.4. Источники трудового права	ОПК-2	36, У6, Н6	
Подраздел 1.5. Понятие и классификация субъектов трудового права	ОПК-2	36, У6, Н6	
Подраздел 1.6. Граждане и организации как субъекты трудового права	ОПК-2	36, У6, Н6	
Подраздел 1.7. Правовые отношения в сфере наемного труда	ОПК-2	36, У6, Н6	
Подраздел 1.8. Социальное партнерство в сфере труда	ОПК-2	36, У6, Н6	
Подраздел 2.1. Основы правового регулирования занятости и	ОПК-2	36, У6, Н6	
трудоустройства населения	OHK-2	30, 90, 110	
Подраздел 2.2. Понятие и содержание трудового договора. Виды трудовых	ОПК-2	36, У6, Н6	
договоров			
Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора	ОПК-4	38, У8, H8	
Подраздел 2.3. Изменение и прекращение трудового договора	ОПК-4	38, У8, Н8	
Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда	ОПК-4	38, У8, H8	
Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды	ОПК-4	38, У8, H8	
Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации	ОПК-4	38, У8, H8	
Подраздел 3.4. Дисциплина труда	ОПК-4	38, У8, H8	
Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда	ОПК-4	38, У8, H8	
Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и	ОПК-6	34, У4, Н4	
повышение квалификации работников	OTIK-0	34, 34, 114	
Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с	ОПК-6	34, У4, Н4	
семейными обязанностями	OTIK-0	34, 34, 114	
Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и	ОПК-6	34, У4, Н4	
некоторых других категорий работников			
Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора	ОПК-6	34, У4, Н4	
Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и	ОПК-6	34, У4, Н4	
контроль за соблюдением трудового законодательства.	J	,,	
Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых	ОПК-6	34, У4, Н4	
споров			
Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров	ОПК-6	34, У4, Н4	

#### 5.2. Шкалы и критерии оценивания достижения компетенций

#### 5.2.1. Шкалы оценивания достижения компетенций

Вид оценки	Оценки			
Академическая оценка по 4-х балльной шкале	неудовлетв орительно	удовлетвор ительно	хорошо	отлично

Вид оценки	Оценки	
Академическая оценка по 2-х балльной шкале	не зачетно	зачтено

#### 5.2.2. Критерии оценивания достижения компетенций

#### Критерии оценки на экзамене

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Отлично, высокий	Студент показал полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано ответил на все вопросы экзаменационного билета, а также на дополнительные вопросы, способен самостоятельно решать сложные задачи дисциплины
Хорошо, продвинутый	Студент твердо знает программный материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответе, достаточно полно ответил на вопросы экзаменационного билета и дополнительные вопросы, способен самостоятельно решать стандартные задачи дисциплины
Удовлетворительно, пороговый	Студент показал знание только основ программного материала, усвоил его поверхностно, но не допускал грубых ошибок или неточностей, требует наводящих вопросов для правильного ответа, не ответил на дополнительные вопросы, способен решать стандартные задачи дисциплины с помощью преподавателя
Неудовлетворительно, компетенция не освоена	Студент не знает основ программного материала, допускает грубые ошибки в ответе, не способен решать стандартные задачи дисциплины даже с помощью преподавателя

Критерии оценки на зачете

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Зачтено, высокий	Студент выполнил все задания, предусмотренные рабочей программой, отчитался об их выполнении, демонстрируя отличное знание освоенного материала и умение самостоятельно решать сложные задачи дисциплины
Зачтено, продвинутый	Студент выполнил все задания, предусмотренные рабочей программой, отчитался об их выполнении, демонстрируя хорошее знание освоенного материала и умение самостоятельно решать стандартные задачи дисциплины
Зачтено, пороговый	Студент выполнил все задания, предусмотренные рабочей программой, отчитался об их выполнении, демонстрируя знание основ освоенного материала и умение решать стандартные задачи дисциплины с помощью преподавателя
Не зачтено, компетенция не освоена	Студент выполнил не все задания, предусмотренные рабочей программой, или не отчитался об их выполнении, не подтверждает знание освоенного материала и не умеет решать стандартные задачи дисциплины даже с помощью преподавателя

Критерии оценки при защите курсового проекта (работы)

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев	
Отлично, высокий	Структура и содержание курсового проекта (работы) полностью соответствуют предъявляемым требованиям, в расчетах отсутствуют логические и алгоритмически ошибки, все выводы и предложения достоверны и аргументированы; студент показал полные и глубокие знания по изученной проблеме, логично и аргументировано ответил на все вопросы, связанные с защитой курсового проекта (работы)	

Хорошо, продвинутый	Структура и содержание курсового проекта (работы) в целом соответствуют предъявляемым требованиям, в расчетах отсутствуют логические и алгоритмически ошибки, но отдельные выводы и предложения вызывают сомнение и не до конца аргументированы; студент твердо знает материал по теме исследования, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответах, достаточно полно отвечает на вопросы, связанные с защитой курсового проекта (работы)
Удовлетворительно, пороговый	Структура и содержание курсового проекта (работы) не полностью соответствуют предъявляемым требованиям, в расчетах допущены не грубые логические и алгоритмически ошибки, оказавшие несущественное влияние на результаты расчетов, отдельные выводы и предложения вызывают сомнение и не до конца аргументированы; студент показал знание только основ материала по теме исследования, усвоил его поверхностно, но не допускал при ответе на вопросы грубых ошибок или неточностей
Неудовлетворительно, компетенция не освоена	Структура и содержание курсового проекта (работы) не соответствуют предъявляемым требованиям; в расчетах допущены грубые логические или алгоритмические ошибки, повлиявшие на результаты расчетов и достоверность сделанных выводов и предложений; студент не знает основ материала по теме исследования, допускает при ответе на вопросы грубые ошибки и неточности

Критерии оценки тестов

Оценка, уровень	
достижения	Описание критериев
компетенций	
Отлично, высокий	Содержание правильных ответов в тесте от 86-100%
Хорошо, продвинутый	Содержание правильных ответов в тесте от 71-85%
Удовлетворительно, пороговый	Содержание правильных ответов в тесте от 51-70%
Неудовлетворительно,	Содержание правильных ответов в тесте от 0-50%
компетенция не освоена	

Критерии оценки устного опроса

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев		
Зачтено, высокий	Студент демонстрирует уверенное знание материала, четко выражает свою точу зрения по рассматриваемому вопросу, приводя соответствующие примеры		
Зачтено, продвинутый	Студент демонстрирует уверенное знание материала, но допускает отдельные погрешности в ответе		
Зачтено, пороговый	Студент демонстрирует существенные пробелы в знаниях материала, допускает ошибки в ответах		
Не зачтено, компетенция не освоена	Студент демонстрирует незнание материала, допускает грубые ошибки в ответах		

Критерии оценки решения задач

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Зачтено, высокий	Студент уверенно знает методику и алгоритм решения задачи, не допускает ошибок при ее выполнении.

Зачтено, продвинутый	ено, продвинутый Студент в целом знает методику и алгоритм решения задачи, не допускает грубых ошибок при ее выполнении.		
Зачтено, пороговый	Студент в целом знает методику и алгоритм решения задачи, допускает ошибок при ее выполнении, но способен исправить их при помощи преподавателя.		
Не зачтено, компетенция не освоена	Студент не знает методику и алгоритм решения задачи, допускает грубые ошибки при ее выполнении, не способен исправить их при помощи преподавателя.		

Критерии оценки рефератов

F	критерии оценки реферсиов		
Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев		
Зачтено, высокий	Структура, содержание и оформление реферата полностью соответствуют предъявляемым требованиям, обоснована актуальность темы, даны четкие формулировки, использованы актуальные источники информации, отсутствуют орфографические, синтаксические и стилистические ошибки		
Зачтено, продвинутый	Структура, содержание и оформление реферата полностью соответствуют предъявляемым требованиям, обоснована актуальность темы, даны четкие формулировки, использованы актуальные источники информации, имеются отдельные орфографические, синтаксические и стилистические ошибки		
Структура, содержание и оформление реферата в цел соответствуют предъявляемым требованиям, обоснова актуальность темы, даны четкие формулировки, использованы в актуальные, так и устаревшие источники информации, имею отдельные орфографические, синтаксические и стилистическошибки			
Не зачтено, компетенция не освоена	Структура, содержание и оформление реферата не соответствуют предъявляемым требованиям, актуальность темы не обоснована, отсутствуют четкие формулировки, использованы преимущественно устаревшие источники информации, имеются в большом количестве орфографические, синтаксические и стилистические ошибки		

### 5.3. Материалы для оценки достижения компетенций

### 5.3.1. Оценочные материалы промежуточной аттестации

### 5.3.1.1. Вопросы к экзамену

№	Содержание	Компе- тенция	идк
1	Понятие трудового права и его место в системе российского права.	ОПК-2	36
2	Предмет и метод трудового права.	ОПК-2	36
3	Система трудового права России.	ОПК-2	36
4	Отграничение трудового права от гражданского права	ОПК-2	36
5	Отграничение трудового права от права социального обеспечения	ОПК-2	36, У6
6	Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.	ОПК-2	36, У6
7	Принцип свободы труда и право на труд.	ОПК-2	36,
8	Принцип запрещения принудительного труда.	ОПК-2	36, У6
9	Источники трудового права и система трудового законодательства.	ОПК-2	36
10	Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.	ОПК-2	У6
11	Понятие и классификация субъектов трудового права, общая	ОПК-2	36

	VODOVITORY/OTHER DIV TRADED DE STERVIS		1
12	характеристика их правового статуса. Работник как субъект трудового права.	ОПК-4	38, У8
13	Работодатель как субъект трудового права.	ОПК-4	38, У8
13	Профсоюзы как субъект трудового права, их права и гарантии		·
14	деятельности.	ОПК-4	38
15	Понятие, элементы, основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.	ОПК-4	У8
16	Виды и общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.	ОПК-4	38
17	Понятие коллективного договора, его содержание, порядок разработки проекта и заключения коллективного договора.	ОПК-2	У6
18	Понятие занятости населения; занятые и незанятые граждане.	ОПК-2	У6
19	Правовой статус безработного.	ОПК-2	36
20	Условия трудового договора, понятие и виды.	ОПК-4	38, У8
21	Понятие, стороны и виды трудового договора, его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.	ОПК-4	38, У8
22	Содержание трудового договора.	ОПК-2	У6
23	Срочные трудовые договоры.	ОПК-2	36
24	Общий порядок заключения трудовых договоров и гарантии при приеме на работу.	ОПК-4	38, У8
25	Изменение трудового договора.	ОПК-4	38, У8
26	Общие основания прекращения трудового договора.	ОПК-2	У6
	Расторжение трудового договора по инициативе работника (по		
27	собственному желанию).	ОПК-2	36
28	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.	ОПК-2	У6
29	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата работников.	ОПК-2	36
30	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновным поведением работника.	ОПК-4	38, У8
31	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.	ОПК-4	38, У8
32	Прекращение трудового договора в связи с нарушением правил приема на работу.	ОПК-2	У6
33	Понятие и виды рабочего времени.	ОПК-2	36
34	Сверхурочные работы.	ОПК-4	38, У8
35	Режим и учет рабочего времени.	ОПК-4	38, У8
36	Специальные режимы труда.	ОПК-2	У6
37	Вахтовый метод организации работ.	ОПК-2	36
38	Понятие и виды времени отдыха.	ОПК-4	38, У8
39	Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни.	ОПК-4	38, У8
40	Ежегодные оплачиваемые основные и дополнительные отпуска.	ОПК-2	У6
41	Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.	ОПК-2	36
42	Отпуска без сохранения заработной платы.	ОПК-4	38, У8
43	Понятие заработной платы и государственные гарантии по оплате труда работников.	ОПК-4	38, У8
44	Правовое регулирование нормирования труда.	ОПК-2	У6
45	Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.	ОПК-2	36
46	Гарантии при направлении работников в служебные командировки.	ОПК-4	38, У8
47	Гарантии и компенсации работникам при исполнении государственных	ОПК-4	38, У8
48	или общественных обязанностей.  Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.	ОПК-4	У6
49	Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением	ОПК-4	36
	трудового договора.		
50	Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения.	ОПК-4	38, У8
51	Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка и основные обязанности работников и работодателя по обеспечению дисциплины труда.	ОПК-4	38, У8
52	Поощрения за труд, их виды и порядок применения.	ОПК-4	36
53	Дисциплинарная ответственность работников; меры взыскания и порядок их наложения.	ОПК-4	36

54	Права и обязанности работодателя и работников по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.	ОПК-4	36
55	Понятие охраны труда; государственная политика и государственное управление в области охраны труда.	ОПК-4	36
56	Государственные нормативные требования охраны труда.	ОПК-4	36, У6
57	Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда.	ОПК-4	36, У6
58	Обязанности работника в области охраны труда.	ОПК-4	36,
59	Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.	ОПК-4	36, У6
60	Особая охрана труда отдельных категорий работников.	ОПК-4	36
61	Порядок расследования несчастных случаев на производстве.	ОПК-4	У6
62	Понятие материальной ответственности в трудовом праве и условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора.	ОПК-4	36
63	Материальная ответственность работодателя перед работником: виды и особенности.	ОПК-4	38, У8
64	Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, и ее отличия от гражданско-правовой (имущественной) ответственности.	ОПК-4	38, У8
65	Ограниченная и полная материальная ответственность работника.	ОПК-4	38
66	Определение размера ущерба, причиненного работодателю, и порядок его возмещения.	ОПК-4	У8
67	Формы защиты трудовых прав работников профсоюзами и профсоюзный контроль.	ОПК-4	38
68	Случаи и порядок принятия решений работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (представительного органа работников).	ОПК-2	У6
69	Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы, и ответственность за нарушение прав профсоюзов.	ОПК-2	У6
70	Самозащита работниками трудовых прав.	ОПК-2	36

### 5.3.1.2. Задачи к экзамену

№	Содержание	Компе- тенция	идк
1	На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 15 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных Сил РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения.  Вопрос. Какие документы должен предоставить каждый из вышеуказанных лиц и в каких нормативных актах они названы. В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу и какое значение имеет трудовая книжка. В каких статьях ТК РФ и иных нормативных актах содержатся положения о трудовой книжке, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться.	ОПК-6	У4, Н4
2	В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, руководитель организации перевел на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого был найден подходящий, по мнению руководителя, юрист для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву было предложено вернуться на прежнюю должность. Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправомерным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся, а против перевода не возражал, поскольку срок с ним не оговаривался, а должность была вакантной (никем не занятой). Вопрос. Имел ли руководитель фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта. Должен ли быть указан срок перевода Сергеева. Какое решение следует принять по заявлению	ОПК-2	У6, Н6

	Сергеева.		
3	Приказом руководителя автобусного парка для водителей автобусов был установлен режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делится на две части с пятичасовым перерывом между ними. Часть водителей, считая администрацию неуполномоченной без их согласия вводить такой длительный перерыв и требовать, чтобы они дважды выходили на работу в течение смены, обратились с жалобой о нарушении своих трудовых прав в орган федеральной инспекции труда.  Вопрос. Обоснованны ли требования работников. Возможен ли такой режим работы, при каких условиях. Раскройте порядок его введения	ОПК-2	У6, Н6
4	В коллективном договоре ЗАО «Элекс» указано, что все работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отпуск может предоставляться и разбивку, но при этом одна из частей не должна быть меньше 14 дней, а оставшиеся 14 дней делятся на две части по 7 календарных дней, если иное не согласовано работником с работодателем в лице непосредственного руководителя.  Вопрос. Дайте оценку соответствия данной локальной нормы требованиям действующего трудового законодательства.	ОПК-6	У4, Н4
5	В связи с необходимостью выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе территории организации группа рабочих была привлечена к работе в выходной день и следующий за ним нерабочий праздничный день 23 февраля. Среди них — электросварщик 5-го разряда с повременной оплатой труда и два монтажника, труд которых по основному месту работы (монтаж каркаса нового цеха данной организации) оплачивается по сдельно-аккордной системе оплаты труда. Вопрос. В каком порядке должна быть оплачена работа указанным работникам, если в их выходной день они начали работу в 20 часов и проработали до 5 часов утра, а в праздничный день вышли на работу в 16 часов и закончили ее в 2 часа ночи.	ОПК-2	У6, Н6
6	Сравните текст статьи 74 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 09.05.2005 N 45-ФЗ) и статьи 72.2 ТК РФ. Отличается ли порядок перевода работника на другую работу без его согласия в случаях простоя согласно этим правилам? Что такое принудительный труд? Является ли труд принудительным в первом и втором случаях? Как определяется принудительный труд Конвенциями МОТ? Поясните свой ответ указанием на установленное Вами отличие анализируемых правил в следующем виде:  1) Обведите в тексте статей слова (часть предложения), составляющие правила перевода работника на другую работу без его согласия в случаях простоя (2 балла).  2) Подчеркните ключевое слово(-а) в выделенном тексте определяющее отличие в регулировании перевода работника на другую работу без его согласия в случаях простоя. Если правила не отличаются, напишите «нет» (3 балла).  3) Перевод работника на другую работу без его согласия в случаях простоя согласно положениям статьи 74 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 09.05.2005 N 45-ФЗ) (является/ не является) принудительным трудом, согласно Конвенции, МОТ 29 «О принудительном или обязательном труде» (1 балл).  4) Перевод работника на другую работу без его согласия в случаях простоя согласно положениям статьи 72.2 ТК РФ (является/ не является)	ОПК-2	У6, Н6
	принудительным трудом, согласно Конвенции, МОТ 29 «О принудительном или обязательном труде» (1 балл).		
7	27.08.2018 г., продавец магазина ООО «Империя Товаров», Иван Егоров, переставляя холодильник, получил травму. Перед направлением работника на медицинское освидетельствование в тот же день, выяснилось, что работник находился в состоянии алкогольного опьянения на рабочем месте. С 28.08.2018 г., работник был нетрудоспособен, находясь на лечении до 5.09.2018 г. 6.09.2018 г., работнику было объявлено, что он был уволен 24.08.2018 г. в связи с появлением на	ОПК-6	У4, Н4

	рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Иван Егоров обратился в суд с требованием о восстановлении на работе, взыскании упущенного заработка, и компенсации морального вреда. 8.10.2018 г. Иван Егоров поступил на работу к ИП Сидоров К.К. Суд объявил своё решение 23.10.2018 г.		
	<b>Вопрос.</b> Какое решение должен принять суд? Восстановление на работе: отказ/удовлетворение		
	Взыскание упущенного заработка: отказ/удовлетворение Компенсация морального вреда: отказ/удовлетворение Должен ли суд вынести решение по иным вопросам? Если, да, то по		
	каким, и какое решение.  Сравните текст статей 15 КЗоТ РФ (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) и 20 ТК РФ. Существуют ли отличия между видами лиц, обладающими, согласно		
	данным текстам, работодательской правосубъектностью? Какие лица вправе быть работодателями в первом случае? Что такое организация? Поясните свой ответ указанием на установленное Вами отличие		
	анализируемых правил в следующем виде:  1) Обведите в тексте статей слова (часть предложения), указывающие на		
8	лиц, обладающих работодательской правосубъектностью (1 балл).  2) Подчеркните ключевое слово(-а) в выделенном тексте определяющее отличие в анализируемых правилах. Если правила не отличаются, напишите «нет» (2 балла).  3) Положениями статьи 15 КЗоТ РФ	ОПК-2	У6, Н6
	(допускалась/ не допускалась) возможность признания законом за филиалом работодательской правосубъектности (1 балл). 4) Положениями статьи 20 ТК РФ		
	(допускается/ не допускается) возможность признания законом за филиалом работодательской правосубъектности (1 балл).		
9	Каким образом цели установления низкого размера пособия по безработице согласуются с обязательством властей России по обеспечению права граждан на труд через (ответ на вопрос 3) в соответствии с правовой позицией Конституционного Суда РФ («дело Кондрашина»)?	ОПК-6	У4, Н4
10	Укажите номера абзацев статьи 2 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», где указаны признающиеся занятыми лица, которые не осуществляют какой-либо деятельности. Если ни один абзац не содержит указания на таких лиц, напишите «нет».	ОПК-6	У4, Н4
11	Студенты вуза обратились к декану факультета с просьбой изменить составленное деканатом расписание учебных (аудиторных) занятий, по которому они должны заниматься 48 часов в неделю. В обоснование своей просьбы они сослались на то, что максимальная норма рабочего времени трудящихся 40 часов в неделю.  Вопрос. Обоснованы ли требования студентов? Какое законодательство регулирует правоотношения, возникающие между студентами и вузом? Как можно назвать эти отношения?	ОПК-4	У8, Н8
12	Директором машиностроительного завода Пестряковым с учетом мнения профкома было утверждено положение о выплате вознаграждения по итогам годовой работы. Через месяц Пестряков единолично установил дополнительные условия, дающие право работодателю снижать при определенных условиях размер этой выплаты. В результате 83 работника были лишены годового вознаграждения полностью или частично. Вопрос. Законны ли действия директора? К какой категории нормативных актов относится Положение о выплате вознаграждения по итогам годовой работы? Каков порядок принятия таких актов?	ОПК-2	У6
13	В ходе проведения плановой проверки государственной инспекцией труда было обнаружено, что в муниципальном унитарном предприятии на должности грузчика работает 15-летний Ковалев. Государственной инспекцией труда работодателям было предъявлено предписание об устранении нарушений трудового законодательства в отношении	ОПК-4	У8

	vaaananwayayayaya Vana		
	несовершеннолетнего Ковалева и прекращения с ним трудового договора в связи с нарушением правил приема на работу.  Вопрос. От имени государственного инспектора труда составьте предписание. Охарактеризуйте специфику правового статуса несовершеннолетних работников.		
14	Согласно ст. 29 Трудового кодекса РФ, интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора с работодателем представляет первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Ситуация 1: В организации есть первичная профсоюзная организация общероссийского профсоюза, объединяющая менее половины работников и профсоюзная организация, объединяющая более половины работников, но не входящая ни в какой общероссийский профсоюз. <i>Кто имеет приоритет при представлении интересов работников?</i> Ситуация 2: при наличии первичной профсоюзной организации объединяющей менее половины работников (см. ст. 31 ч. 1 ТК РФ), необходимо ли поручение работников на общем собрании (конференции) представлять их интересы этой первичной профсоюзной организации? <i>Требуется ли по смыслу ст. 29, 31, 37 для первичной профсоюзной организации общероссийского профсоюза такое уполномочие?</i>	ОПК-2	У6
15	Гражданин Крамарчук в течение года после увольнения с постоянной работы занимался частной предпринимательской деятельностью в сфере торговли (зарегистрировался как индивидуальный предприниматель и торговал продуктами питания в киоске), имел постоянный доход, с которого уплачивал все необходимые налоги. Но со временем торговля перестала приносить прежнюю прибыль, и Крамарчук, передав управление предпринимательской деятельностью супруге, оставшись зарегистрированным в качестве индивидуального предпринимателя, решил изменить род деятельности. Он обратился в центр занятости с целью поиска подходящей работы и, предоставил все необходимые документы, в том числе справку налоговой инспекции о своем доходе за прошедший год, для назначения ему пособия по безработице.  Вопрос. Может ли Крамарчук быть зарегистрирован в качестве безработного и рассчитывать на получение пособия по безработице?	ОПК-6	У4, Н4
16	Алексеев работает в организации, занимающейся продажами компьютеров и оргтехники. К нему неоднократно обращались организации с просьбой заключить договор на обслуживание компьютеров, ремонт и все с этим связанное (заправка картриджей, ремонт копиров, сканеров, принтеров, компьютеров и пр.). Однако через организацию Алексееву оформлять договоры накладно и долго.  Вопрос. Может ли он, работая в той же организации, стать предпринимателем (или каким-то юридическим лицом), чтобы заключать договоры, оформляя их на себя непосредственно? Можно ли работать где-либо по трудовому договору и при этом быть еще частным предпринимателем? Дайте правовую оценку ситуации.	ОПК-4	У8, Н8
17	Боткина работала в санатории «Лазурный» медицинской сестрой. Приказом главного врача санатория ее перевели на работу в детские ясли, принадлежащие этому же санаторию. Считая перевод незаконным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Возражая против иска, представитель ответчика заявил в суде, что круг обязанностей и заработная плата у Боткиной не изменились, поэтому перемещение ее из санатория в детские ясли нельзя рассматривать как перевод на другую работу.  Вопрос. В чем разница между переводом на другую работу и перемещением на другое рабочее место? Какое решение должен принять суд?	ОПК-2	У6
18	С Котовой был заключен срочный трудовой договор. Через полгода ей была предложена другая работа на более выгодных условиях. Котова подала заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию, однако работодатель ей отказал, утверждая, что срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания срока его действия (ссылаясь на ст. 79 Трудового кодекса РФ).  Вопрос. Законны ли действия работодателя? Какими нормативными	ОПК-4	У8, Н8

	правовыми актами можно аргументировать возможность увольнения Котовой?		
19	Мастер цеха электромеханического завода Горев обратился с жалобой в выборный профсоюзный орган на то, что начальник цеха обязывает его являться на работу за 30 минут до начала смены (для подготовки организации работы на участке), а нередко ему приходится по распоряжению того же начальника цеха оставаться и после смены (имеют место вызовы в ночную смену, выходные и праздничные дни для устранения производственных неполадок). Указанное рабочее время ему не оплачивают. Директор завода, к которому он обращался, в такой оплате отказал, поскольку Горев относится к категории работников с ненормированным рабочим днем.  Вопрос. Соответствует ли режим рабочего времени Горева трудовому законодательству? Подлежит ли особой компенсации имеющаяся у Горева переработка и, в какой форме?	ОПК-4	У8, Н8
20	В связи с необходимостью ликвидации последствий производственной аварии трое работников организации были привлечены к сверхурочным работам и работам в выходной день и следующий за ним нерабочий праздничный день. Работники потребовали повышенной оплаты и предоставление двух дополнительных дней к отпуску.  Вопрос. Назовите правила оплаты труда при привлечении к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Дайте оценку правомерности требований работников. Разрешите спор, по существу.	ОПК-6	У4, Н4
21	15 ноября 2019 г. приказом Генерального директора АО «Люкс» Синицину был объявлен выговор за опоздание на работу на 48 минут. Однако работодателем не учтено, что опоздание было вызвано тем, что электричка, на которой он добирался до Киевского вокзала г. Москвы, изза незапланированной стоянки между станциями «Солнечная» и «Востряково» опоздала на полчаса. Руководитель АО «Люкс» не потребовала от Синицина никаких письменных объяснений и лишь исходя из самого факта его опоздания на работу наложила меру дисциплинарного взыскания — выговор. Синицин с выговором не согласился, считая, что это несправедливо и незаконно, и обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с заявлением об отмене приказа Генерального директора АО «Люкс» об объявлении ему выговора как противоречащего ст. 192, 193 ТК.  Вопрос. Какой порядок наложения дисциплинарных взысканий предусмотрен ТК РФ? Сформулируйте решение КТС.	ОПК-2	У6
22	Работник устраивается на работу заведующим складом для постоянного хранения составных частей, снимаемых с сельскохозяйственных машин, списанных и подлежащих списанию машин. Работодатель требует от вас заключения договора о полной материальной ответственности, утверждая, что без этого договора вы не имеете права исполнять свои трудовые обязанности.  Вопрос. Обоснованы ли требования работодателя? Разрешите предложенную правовую ситуацию	ОПК-6	У4, Н4
23	Техник Веселкова была принята на работу в строительную организацию. До подписания трудового договора она не была ознакомлена под расписку с правилами внутреннего распорядка организации, с коллективным договором и иными локальными актами, непосредственно связанными с ее функциональными обязанностями и с условиями осуществления ее трудовой деятельности. О режиме работы она узнала со слов сотрудников, которые сообщили ей, что у них на работе нет строгого соблюдения времени начала и окончании работы. За опоздание на работу на 15 минут без уважительных причин Веселкова была привлечена к дисциплинарной ответственности – ей объявили в приказе «замечание».  Вопрос. Данное решение работодателя Веселкова решила обжаловать. Куда должна обратиться Веселкова? Какими положениями Трудового кодекса РФ регулируется данное правоотношение? Какое решение должен вынести орган, рассматривающий трудовые споры?	ОПК-4	У8, Н8

### **5.3.1.3. Вопросы к зачету с оценкой** – «Не предусмотрены»

### 5.3.1.4. Вопросы к зачету

No	Содержание	Компе- тенция	идк
1	Понятие трудового права и его место в системе российского права.	ОПК-2	36, У6
2	Предмет и метод трудового права.	ОПК-2	36, У6
3	Система трудового права России.	ОПК-6	34
4	Отграничение трудового права от гражданского права	ОПК-2	36, У6
5	Отграничение трудового права от права социального обеспечения	ОПК-2	36, У6
6	Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.	ОПК-6	34
7	Принцип свободы труда и право на труд.	ОПК-6	34
8	Принцип запрещения принудительного труда.	ОПК-2	36, У6
9	Источники трудового права и система трудового законодательства.	ОПК-2	36, У6
10	Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.	ОПК-2	36, У6
11	Понятие и классификация субъектов трудового права, общая характеристика их правового статуса.	ОПК-2	36, У6
12	Работник как субъект трудового права.	ОПК-2	36, У6
13	Работодатель как субъект трудового права.	ОПК-2	36, У6
14	Профсоюзы как субъект трудового права, их права и гарантии деятельности.	ОПК-2	36, У6
15	Понятие, элементы, основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.	ОПК-2	36, У6
16	Виды и общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.	ОПК-2	36, У6
17	Понятие коллективного договора, его содержание, порядок разработки проекта и заключения коллективного договора.	ОПК-4	38, У8
18	Понятие занятости населения; занятые и незанятые граждане.	ОПК-4	38, У8
19	Правовой статус безработного.	ОПК-4	38, У8
20	Условия трудового договора, понятие и виды.	ОПК-4	38
21	Понятие, стороны и виды трудового договора, его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.	ОПК-4	38, У8
22	Содержание трудового договора.	ОПК-4	38, У8
23	Срочные трудовые договоры.	ОПК-4	38, У8
24	Общий порядок заключения трудовых договоров и гарантии при приеме на работу.	ОПК-4	38, У8
25	Изменение трудового договора.	ОПК-4	38, У8
26	Общие основания прекращения трудового договора.	ОПК-4	38, У8
27	Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).	ОПК-4	38, У8
28	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.	ОПК-4	38, У8
	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
29	случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата работников.	ОПК-6	34
30	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновным поведением работника.	ОПК-6	34, У4
31	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.	ОПК-6	34, У4
32	Прекращение трудового договора в связи с нарушением правил приема на работу.	ОПК-6	34, У4

### 5.3.1.5. Перечень тем курсовых работ (проектов)

№	Содержание
---	------------

1	Понятие трудового права и его место в системе российского права.
2	Предмет и метод трудового права.
3	Система трудового права России.
4	Отграничение трудового права от гражданского права
5	Отграничение трудового права от права социального обеспечения
6	Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно
0	связанных с ними отношений.
7	Принцип свободы труда и право на труд.
8	Принцип запрещения принудительного труда.
9	Источники трудового права и система трудового законодательства.
10	Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.
11	Понятие и классификация субъектов трудового права, общая характеристика их правового статуса.
12	Работник как субъект трудового права.
13	Работодатель как субъект трудового права.
14	Профсоюзы как субъект трудового права, их права и гарантии деятельности.
15	Понятие, элементы, основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
16	Виды и общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
17	Понятие коллективного договора, его содержание, порядок разработки проекта и заключения
	коллективного договора.
18	Понятие занятости населения; занятые и незанятые граждане.
19	Правовой статус безработного.
20	Условия трудового договора, понятие и виды.
21	Понятие, стороны и виды трудового договора, его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.
22	Содержание трудового договора.
23	Срочные трудовые договоры.
24	Общий порядок заключения трудовых договоров и гарантии при приеме на работу.
25	Изменение трудового договора.
26	Общие основания прекращения трудового договора.
27	Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
28	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.
20	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в случаях ликвидации организации,
29	сокращения численности или штата работников.
30	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновным поведением
30	работника.
31	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
32	Правовой статус работодателя по российскому трудовому законодательству.
33	Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных
33	нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
34	Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.
35	Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению
	коллективных договоров и нормативных соглашений.
36	Правовые вопросы повышения квалификации и переподготовки кадров.
37	Правовые формы подготовки специалистов высшей квалификации.
38	Концепция непрерывного образования и правовое регулирование профессиональной подготовки
36	работников.
39	Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке кадров и повышению
	квалификации работников.
40	Правоприменительная деятельность работодателя и его представителей.
41	Правовой статус работника по трудовому праву.
42	Работники (трудовой коллектив) как субъект трудового права.
43	Правовое регулирование тайны в трудовом праве.
44	Правовой статус субъектов, рассматривающих трудовые споры.
45	Правовой статус государственной инспекции труда
46	Гарантии реализации прав российских профсоюзов.
47	Индивидуальные права работников и формы их защиты профсоюзами
48	Коллективные права, интересы трудящихся и формы их защиты профсоюзами
49	Защитная функция российских профсоюзов и формы ее реализации
50	Профсоюзы как субъекты трудового права
-	

	Конституционное право трудящихся на объединение в профессиональные союзы и правовой статус
51	профсоюзов по трудовому праву
52	Правовой статус представителей работодателя и работников
53	Аттестация рабочего места (правовые вопросы).
54	Особенности правового регулирования труда лиц, трудовая деятельность которых связана с подготовкой и проведением в Российской Федерации спортивных мероприятий
55	Особенности правового регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений.
56	Особенности правового регулирования труда сезонных работах и заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
57	Особенности правового регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).
58	Особенности правового регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти государственных учреждений РФ за границей.
59	Особенности правового регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей.
60	Особенности правового регулирования труда спортсменов и тренеров.
61	Особенности правового регулирования труда работников, занятых на подземных работах.
62	Особенности правового регулирования труда дистанционных работников.
63	Особенности правового регулирования труда работников транспорта.
64 65	Особенности правового регулирования труда надомников. Особенности правового регулирования труда медицинских работников.
66	Особенности правового регулирования труда медицинских расотников.  Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
67	Особенности регулирования труда работников транспорта.
68	Правовое регулирование труда работников, работающих вахтовым методом
69	Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов
	Правовое регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций
70	кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц,
	участвующих в создании и (или) исполнении произведений
71	Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
72	Особенности трудоправового статуса сотрудников таможенных органов
73	Особенности трудоправового статуса судей
74	Особенности правового регулирования труда прокуроров и следователей
75	Особенности трудоправового статуса надомников
76	Особенности правового регулирования труда временных и сезонных работников
77	Особенности трудоправового статуса иностранцев Особенности трудоправового статуса работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к
78	ним местностях
79	Порядок установления и учета несчастных случаев на производстве (правовые вопросы).
80	Правовое регулирование трудовых отношений работников арендных предприятий.
81	Правовое регулирование труда работников акционерных обществ
82	Трудоправовой статус руководителя организации
83	Правовое регулирование отпусков
84	Правовые вопросы заемного труда: понятие, проблемы, реализация, значение
85	Практика Конституционного суда РФ по трудовым делам и ее правовое значение
86	Правовые вопросы заключения и расторжения срочного трудового договора: теория и практика
87	Конституционное право на забастовку и механизм его реализации
88	Примирительные процедуры как способ разрешения трудовых споров
89 90	Порядок разрешения коллективных трудовых споров
90	Восстановление работника на прежней работе и его правовые последствия Трудовая честь и достоинство, и судебный порядок их защиты
91	Право на труд и проблемы его судебной защиты.
93	Исполнение решений КТС и суда по индивидуальным трудовым спорам
94	Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров
95	Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
96	Право на разрешение индивидуальных трудовых споров и вопросы их подведомственности

98	Саморегулирование и самозащита работником трудовых прав
99	Права и обязанности государственных инспекторов труда
100	Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраны труда
101	Особенности правового регулирования труда работников на малом предприятии.
102	Особенности трудоправового статуса муниципальных служащих.
103	Особенности трудоправового статуса государственных гражданских служащих
104	Особенности трудоправового статуса преподавателей высшей школы
105	Основания возникновения трудовых отношений с преподавателями вузов
106	Правовой статус рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением.
107	Особенности правового регулирования труда в кооперативных организациях.
108	Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
109	Особенности трудоправового статуса работников - инвалидов.
110	Особенности правового регулирования труда молодежи.
110	Трудовой договор на предприятии с иностранными инвестициями.
112	Правовые методы укрепления дисциплины труда.
113	Порядок возмещения материального ущерба, причиненного работником работодателю.
114	Дисциплинарная ответственность (понятие и виды).
115	Трудовая дисциплина и виды юридической ответственности за ее нарушение.
116	Материальная ответственность работника перед работодателем.
117	Поощрения за труд и порядок их применения.
118	Полная материальная ответственность (понятие и виды).
119	Ограниченная материальная ответственность (понятие и виды).
120	Соглашение о неразглашении коммерческой тайны в практике деятельности ІТ-компаний.
121	Общая характеристика зарубежного трудового права современного периода.
122	Трудовое право любого конкретного государства или групп государств
123	Отдельные институты трудового права зарубежных государств
125	Сравнительно-правовой анализ отдельных институтов трудового права России и зарубежных стран.

5.3.1.6. Вопросы к защите курсового работы (проекта)

№	Содержание	Компе- тенция	идк
1	Понятие, значение и функции материальной ответственности по трудовому праву. Отличие материальной ответственности от дисциплинарной ответственности, имущественной ответственности по гражданскому праву и иных видов юридической ответственности	ОПК-2	36, У6
2	Система трудового права и трудового законодательства Цели, задачи и функции трудового права. Метод трудового права	ОПК-2	36, У6
3	Повышенная (кратная) материальная ответственность работника. Определение размера ущерба. Порядок возмещения ущерба (добровольный и принудительный).	ОПК-6	34
4	Полная материальная ответственность работника в силу закона. Полная материальная ответственность работников на основании договора.	ОПК-2	36, У6
5	Материальная ответственность работодателя перед работником. Виды (пределы) материальной ответственности работника перед работодателем. Ограниченная материальная ответственность.	ОПК-2	36
6	Понятие, значение и система принципов правового регулирования труда. Принципы действия законодательства о труде по юридической силе, во времени и по кругу лиц.	ОПК-4	38, У8
7	Основание и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.	ОПК-4	38, У8
8	Разграничение полномочий Российской Федерации и субъектов РФ в сфере регулирования социально-трудовых отношений. Принципы действия законодательства о труде в пространстве.	ОПК-4	38, У8
9	Понятие дисциплинарной ответственности. Общая и специальная дисциплинарная ответственность. Виды дисциплинарных взысканий (общие и специальные).	ОПК-4	38
10	Локальные нормативные правовые акты: понятие, виды, способы разработки и принятия	ОПК-4	38
11	Значение конвенций Международной организации труда (МОТ) и иных международных правовых актов в регулировании социально-	ОПК-4	38

	трудовых отношений.		
	Историческая роль кодексов в правовом регулировании трудовых и		
12	непосредственно связанных с ними отношений в России.	ОПК-4	38
13	Классификация источников трудового права.	ОПК-4	38, У8
	Понятие источников (формы) трудового права. Соотношение		
14	трудового права и трудового законодательства.	ОПК-6	34
15	Основные принципы российского трудового права.	ОПК-6	34, У4
1.0	Понятие и виды субъектов трудового права. Соотношение понятий		•
16	«субъект трудового права» и «субъект трудового правоотношения».	ОПК-6	34
17	Государственные органы как субъекты трудового права (виды,	ОПК-6	34
1 /	компетенция)	OHK-0	J <del>4</del>
	Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Права		
18	профсоюзов и их классификация. Иные представительные органы	ОПК-2	36, У6
	работников.		
19	Трудоправовой статус иностранных граждан в РФ, а также лиц без	ОПК-2	36, У6
	гражданства.		,
20	Работник как субъект трудового права. Правовой статус и правосубъектность работника. Трудоспособность как элемент	ОПК-6	34
20	правосубъектность работника. Трудоспособность как элемент правосубъектности.	OHK-0	34
21	Представительные органы работодателей.	ОПК-2	36, У6
	Работодатель как субъект трудового права. Виды работодателей.		•
22	Правовой статус и правосубъектность работодателя.	ОПК-2	36, У6
23	Понятие и отличительные признаки трудового правоотношения	ОПК-6	34
24	Понятие и классификация сроков в трудовом праве.	ОПК-6	34
25	Понятие и классификация юридических фактов в трудовом праве	ОПК-2	36, У6
26	Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми	ОПК-2	36, Уб
	Содержание трудового правоотношения. 4. Основания возникновения,		-
27	изменения и прекращения трудового правоотношения	ОПК-2	36
28	Стороны трудового правоотношения	ОПК-2	36
	онятие коллективного трудового права. Субъекты коллективного		
29	трудового права.	ОПК-2	36
30	Право работников на участие в управлении организацией. Основные	ОПК-2	36
30	формы такого участия.	OTIK-2	30
31	Ответственность за неисполнение коллективных договоров и	ОПК-2	36
	соглашений		
32	Действие коллективных договоров и соглашений	ОПК-2	36, У6
33	Соглашение: понятие, виды, содержание.	ОПК-2	36, У6
34	Порядок заключения, срок действия и регистрация коллективного	ОПК-4	38
	договора		
35	Коллективные переговоры. Коллективный договор: понятие, виды	ОПК-4	38
	условий Социальное партнерство: понятие, принципы, формы. Уровни		
36	Социальное партнерство: понятие, принципы, формы. Уровни социального партнерства. Представители работников и работодателей.	ОПК-4	38, У8
	Понятие коллективного трудового спора. Стороны коллективного		
37	трудового спора.	ОПК-4	38
	Забастовка: понятие, порядок проведения, гарантии и ответственность		
38	за незаконные забастовки.	ОПК-4	38, У8
	Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной		
20	комиссией. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием	OHIC 4	20
39	посредника. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом	ОПК-4	38
	арбитраже.		
40	Причины и условия возникновения коллективных трудовых споров.	ОПК-4	38, У8
40	Порядок рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора.	OIIK-4	36, 36
41	Трудовой договор как институт трудового права, юридический факт,	ОПК-4	38
	правоотношение. Содержание трудового договора.	Ç.II. 1	
	Изменение трудового договора в связи с модификацией		
40	организационных или технологических условий труда. Правовое	OFFIC (	20
42	положение сторон трудового договора при смене собственника	ОПК-4	38
	имущества организации, изменении подведомственности или		
12	реорганизации. Отстранение от работы	ОПК-4	38
43	Правовое регулирование испытания при приеме на работу. Основания	OHK-4	J0

	изменения трудового договора. Понятие, виды и порядок переводов на		
	другую работу.		
	Оформление приема на работу. Трудовая книжка. Сведения о		
	трудовой деятельности. Вступление трудового договора в силу.	0.7774	20
44	Фактическое допущение к работе. Аннулирование трудового договора	ОПК-4	38
	и его правовые последствия		
4.5	Виды трудовых договоров. Порядок заключения трудового договора.	OTIL 4	20 1/0
45	Гарантии при заключении трудового договора.	ОПК-4	38, У8
16	Виды условий трудового договора. Значение, виды и содержание	OHII 6	24
46	трудовой функции как условия трудового договора.	ОПК-6	34
47	Понятие и способы регулирования рабочего времени. Виды и	ОПК-6	34, У4
77	нормативы рабочего времени.	OTIK 0	J1, J1
48	Работа за пределами установленной продолжительности рабочего	ОПК-6	34
	времени. Режим и учет рабочего времени.		
49	Понятие и виды времени отдыха, их общая характеристика. Понятие	ОПК-6	34
	отпуска и его виды. Продление, перенесение, отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной		
50	компенсацией. Специальные отпуска. Отпуск без сохранения	ОПК-2	36
30	заработной платы.	OTIK-2	30
	Правовое понятие и признаки заработной платы. Принципы и методы		
	регулирования заработной платы. Основные государственные	0.5514.0	D ( 11 (
51	гарантии в этой сфере. Повременная система заработной платы и ее	ОПК-2	36, У6
	особенности.		
	Оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от		
	нормальных, и в местностях с особыми климатическими условиями.		
52	Нормирование труда. Виды норм труда. Сдельные расценки. Гарантии	ОПК-6	34
	и гарантийные выплаты, и доплаты. Компенсации и компенсационные		
	выплаты.		
53	Правовая охрана заработной платы. Виды, основания и порядок удержаний из заработной платы. Порядок выплаты заработной платы.	ОПК-2	36, У6
33	Удержании из зараоотной платы. Порядок выплаты зараоотной платы. Исчисление среднего месячного заработка.	OHK-2	30, 90
	Сдельная система и ее модификации. Тарифная система и ее		
54	элементы. Виды тарифной системы. Премиальная система (понятие и	ОПК-2	36, У6
	структура). Основания и порядок депремирования.		,
	Понятие, содержание и методы обеспечения дисциплины труда.		
	Правила внутреннего трудового распорядка: понятие, значение и		
55	содержание. Понятие, виды и порядок применения мер поощрения к	ОПК-6	34
	работникам. Порядок награждения государственными наградами и		
	присвоения почетных званий.		
56	Общий порядок применения и снятия (погашения) дисциплинарных взысканий. Особенности применения дисциплинарных взысканий для	ОПК-6	34
30	отдельных категорий работников.	OHK-0	34
	Понятие охраны труда. Государственная политика в области охраны		
57	труда. Государственная экспертиза условий труда. Специальная	ОПК-2	36
	оценка условий труда		
	Организация и финансовое обеспечение охраны труда. Правовое		
58	положение работника и работодателя в области охраны труда (ст.ст.	ОПК-2	36
	212, 214 Трудового кодекса РФ). Общие положения по технике	01Ht 2	30
	безопасности и производственной санитарии.		
	Понятие и виды несчастных случаев на производстве. Понятие и виды профессиональных заболеваний. Обязанности работодателя при		
59	профессиональных заоолевании. Ооязанности раоотодателя при несчастных случаях на производстве и профессиональных	ОПК-2	36, У6
	заболеваниях (порядок извещения и формирования комиссии по	OTIK Z	30, 30
	расследованию).		
	Порядок и сроки расследования несчастных случаев на производстве и		
60	профессиональных заболеваний. Оформление результатов	ОПК-2	36
00	расследования и правила учета несчастных случаев на производстве и	OHK-Z	30
	профессиональных заболеваний.		
	Государственный надзор и контроль за состоянием охраны труда в		
61	организациях (компетенция органов). Общественный контроль в	ОПК-2	36, У6
	области охраны труда. Ответственность за нарушение		•
	законодательства об охране труда		

62	Общая характеристика и классификация оснований прекращения трудового правоотношения. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника.	ОПК-2	36
63	Прекращение трудового правоотношения в связи с виновными действиями работника. Прекращение трудового правоотношения по основаниям, не связанным с виной работника.	ОПК-2	36, У6
64	Гарантии прав и интересов работника при увольнении по инициативе работодателя. Оформление увольнения. Выходное пособие. Основания и порядок прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.	ОПК-2	36, У6
65	Понятие защиты и охраны трудовых прав и свобод субъектов трудового права. Формы, способы и средства защиты трудовых прав и свобод. Защита трудовых прав профессиональными союзами.	ОПК-2	36
66	Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.	ОПК-4	38, У8
67	Ответственность работодателей и их представителей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	ОПК-4	38
68	Понятие индивидуального трудового спора (стороны, объект, содержание, момент возникновения). Причины и предпосылки (поводы, условия) индивидуальных трудовых споров. Принципы института индивидуальных трудовых споров.	ОПК-4	38, У8
69	Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде (подсудность, сроки для обращения за судебной защитой, распределение бремени доказывания, особенности доказательств). Порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам. Медиация как способ разрешения трудовых конфликтов.	ОПК-4	38
70	Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Подведомственность индивидуальных трудовых споров. Порядок досудебного (внесудебного) рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.	ОПК-4	38, Y8

### 5.3.2. Оценочные материалы текущего контроля

5.3.2.1. Вопросы тестов

№	Содержание	Компе- тенция	идк
1.	Предмет трудового права — это трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения:  а) по материальной ответственности сторон трудового договора; б) разрешению трудовых споров; в) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; г) заключению договора подряда; д) управлению имуществом.	ОПК-2	36, У6
2.	<ol> <li>Субъектами трудовых отношений выступают:</li> <li>а) работник и работодатель;</li> <li>работник, работодатель и профсоюзный орган;</li> <li>в) работник, работодатель и органы службы занятости.</li> </ol>	ОПК-2	36, У6
3.	Трудовое право – это: a) раздел науки; б) институт права; в) учебная дисциплина; г) отрасль права.	ОПК-6	34
4.	Система трудового права – это: а) регламент трудовых отношений; б) Трудовой кодекс РФ; в) структура, совокупность юридических норм, составляющих единое целое с разбивкой на институты права; г) группа норм, регулирующих сходные трудовые отношения.	ОПК-2	36, У6

5.	Какие общественные отношения из перечисленных ниже входят в предмет трудового права: а) отношения имущественные; б) отношения по обеспечению занятости и трудоустройству; в) отношения административно-управленческие; г) трудовые отношения; д) отношения, связанные с получением высшего образования; е) отношения по социальному страхованию; ж) трудовые процессуальные отношения.	ОПК-2	36, Y6
6.	Какие из нижеперечисленных признаков относятся к признакам наемного труда: а) труд самостоятельный; б) совместный (коллективный) труд; в) труд подчиненный; г) труд внутренне регламентируемый; д) труд личного характера.	ОПК-6	34
7.	Отрасли права отграничиваются друг от друга:  а) только предметом; б) только методом; в) предметом и методом; г) предметом, методом и содержанием.	ОПК-6	34
8.	Распространяются ли нормы трудового права на следующих лиц: а) только на работников государственных и муниципальных унитарных предприятий; б) на работников любых предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности; в) на работников, одновременно являющихся акционерами либо участниками хозяйственных обществ и товариществ; г) на членов производственных кооперативов; д) на военнослужащих; е) сотрудников органов внутренних дел.	ОПК-2	36, У6
9.	Нормами какой отрасли права регулируются отношения лиц, осужденных к лишению свободы: а) уголовного права; б) трудового права; в) уголовно-исполнительного права; г) уголовно-процессуального права; д) гражданского права.	ОПК-2	36, У6
10.	Метод правового регулирования трудового права характеризуют следующие особенности: а) сочетание централизованного и локального способов регулирования; б) единство и дифференциация правового регулирования; в) равенство сторон; г) специфика защиты трудовых прав участников трудовых отношений.	ОПК-2	36, У6
11.	К объективным факторам дифференциации трудового законодательства относятся: а) место жительства работника; б) место расположения организации; в) природно-климатические условия; г) условия и характер труда; д) вид оборудования, на котором осуществляется трудовая деятельность.	ОПК-2	36, У6
12.	К субъективным факторам дифференциации трудового законодательства относятся:  а) возраст работника; б) наличие и количество детей у работника; в) состояние здоровья; г) национальность; д) принадлежность к общественным объединениям; е) принадлежность к религиозным конфессиям.	ОПК-2	36, У6
13.	Локальные источники трудового права – это: а) нормативные правовые акты, принятые Советом Федерации РФ; б) нормативные правовые акты, принятые Правительством РФ; в) нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принятые работодателями в пределах своей компетенции; г) нормативные правовые акты, приняты Президентом РФ.	ОПК-2	36, У6

	Посредством централизованного регулирования устанавливается:		
	а) тарифная ставка для бюджетников;		
14.	б) минимум гарантий трудовых прав работников;	ОПК-2	36, У6
	в) условия коллективного договора.		
	С помощью локального правового регулирования устанавливаются:		
	а) графики отпусков;		
	б) льготы и преимущества работникам из фондов предприятия (сверх		
	минимальных гарантий, установленных централизованными нормативными		
15.	актами);	ОПК-2	36, У6
	в) определяется экстенсивная мера труда, т.е. продолжительность рабочего		
	времени;		
	г) режим рабочего времени на предприятии.		
	Могут ли органы местного самоуправления принимать акты, содержащие нормы		
	трудового права?		
16.	a) her;	ОПК-2	36, У6
	<b>あ</b> ) ここ		
	Трудовое законодательство относится:		
	а) к ведению Российской Федерации;		20.770
17.	б) совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов;	ОПК-4	38, У8
	в) ведению субъектов Российской Федерации.		
	Выберите утверждения, характеризующие принцип единства и дифференциации		
	трудового законодательства: а) трудовое законодательство содержит общие		
	нормы, распространяющиеся на всех работников наемного труда; б) трудовое		
18.	законодательство содержит лишь общие нормы, предусматривающие	ОПК-4	38, У8
	исключения для определенных категорий работников;		
	в) трудовое законодательство включает специальные нормы, распространяющие		
	свое действие на отдельные категории работников.		
	Принципы социального партнерства включают в себя:		
	а) осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением прав		
	работников и работодателей;		
19.	б) право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;	ОПК-4	38, У8
17.	в) обязанность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с	01111	30, 10
	исполнением им трудовых обязанностей;		
	г) право работников, работодателей на участие в договорном регулировании		
	трудовых отношений.		
	К принципам, определяющим охрану прав работников и работодателей,		
	относятся:		
	а) обеспечение права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный		
	контроль за соблюдением трудового законодательства, иных актов, содержащих		
20.	нормы трудового права; б) социальное партнерство;	ОПК-4	38
	в) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и		
	работодателей;		
	г) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых		
	споров.		
	Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда		
	включает в себя:		
	а) право работодателя требовать от работника исполнения трудовых		
21.	обязанностей;	ОПК-4	38, У8
	б) право работника на ежедневный отдых, ежегодный оплачиваемый отпуск;		
	в) право на разрешение индивидуальных трудовых споров; г) право на условия		
	труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.		
_	Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, могут		
	обратиться:		
	а) в суд;		
22.	б) комитет по защите прав потребителей;	ОПК-4	38, У8
	в) прокуратуру;	OIIIC T	33, 30
	г) органы федеральной инспекции труда;		
	д) федеральный орган занятости населения;		
	е) органы социальной защиты населения.		
	К принципам, определяющим применение труда наемных работников,	ОПК-4	38, У8
23.	относятся:		

о обосспечение правдава каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справделиной заработной платы; в) соорействие в трудоустройстве; г) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и нажи, внекоресдетвенного из договорного регулирования трудовых отношений в сфере труда закреплены: а) в Конституции Российской Федерации; 6) Основах законодательства Российской Федерации; в) Конституции Российской Федерации; г) Граждан; в) Трудовом кодексе Российской Федерации; г) Граждаником кодексе Российской Федерации; г) Граждаником кодексе Российской Федерации. Трудовом кодексе Российской Федерации. Трудовом кодексе Российской Федерации. Трудовом кодексе Российской Федерации. Трудовом сотношения между работником и работодателем строятся на принципе: а) свободы труда, включая право на труд; б) равенства строи; в) власти и подтиньения; г) неприкосономенности обственности; д) равенства прав и возможностей; е) защитыта от бераработныя и содействия в трудоустройстве; ж) обеспечения каждого на справединяюе условии труда. Специальные порям трудовот организмые условии труда. Специальные порям трудовот организмые условии труда. В) как на всех работников, так и на отдельные категории работников. Перечень работ, на которых запрешено использовать труд женшии, рарабатильется: а) работодательные с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулирования труда отдельных ектегории работников могут быть установлены. В) бработодательные с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулирования труда отдельных агентории работников могут быть установления; б) работодательные о регуларовам отношений; б) работодательные о регуларования труда отдельных агентории работников могут быть установленые претурательных растирий работников могут быть установленые претурательных отношения; п) тодько пормативные правовые акты, которые содержат нормы, напражленные претураторые на кты, которые содержат нормы, напражленные претурающеные претурающения трудовам отношения; п) всетном правов колестной		а) свобода труда;		
выплату справедливой заработной платы;  в) содействие в грудокустройстве;  г) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и ники, кепосредственно связанных с ними отношений.  Общие принципы правового регулирования отношений в сфере труда закреплени:  а) в Конституции Российской Федерации;  г) Роклами, п) Рудовом колексе Российской Федерации;  г) Гражданком водексе Российской Федерации;  г) Гражданком водексе Российской Федерации;  г) Гражданском водексе Российской Федерации;  г) Гражданском водексе Российской Федерации;  г) Ровенства сторон;  в) выпасти и подчинения;  г) защиты от бегработицы и содействия в трудоустройстве;  ж) обеспечения каждого на справеднияме условия труда.  Специальные нормы трудового отрава распространяются: а) на всех работников;  в) как на всех работников, так и на отдельные категории работников;  в) как на всех работников, так и на отдельные категории работников;  в) работодателем с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  в) правотодательное с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  в) правотодательное с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  в) правотодательное с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  в) правотодательное и предосозами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  в) правотодательное и учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулировании с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулировании				
в) содействие в трудоустройстве; г) сочетащие государственного и договорного регудирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с иным отношений.  Общие принципы правового регудирования отношений в сфере труда закреплены; а) в Конституции Российской Федерации; () Основах законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждал; в) Трудовом кодексе Российской Федерации. Грудовом отношения между доботником и работодателем строятся на принципе: а) саободы труда, включая право на труд; () рависита страв и возможностей; д) равенства строи; в) власти и подтинения; г) пепримостопенности обстаенности; д) равенства тряв и возможностей; е) защиты от безработния и содействия в трудоустройстве; ж) обеспечения каждого на страведцивые условия труда Специальные порымы трудового права распространяются: а) на всех работников, в) как на всех работников, так и на отдельные категории работников. Перечень, работ, на которых запрещено использовать труд женщин, разрабатывается: а) работодателям и трофсоизман с использовать труд женщин, разрабатывается: а) работодателями трофсоизман с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; Особенности регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установлены.  Особенности регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установленый; а) Прудовом кодексе Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; Отрудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе Российской федерации; б) прудовом кодексе Российской Федерации; б) какиелийской работников когут полату труда. Расствать и сточники трудовато права отностек; в) подмативные правовые акты, которы				
отношений и иных, непосредственно связанных с шмы отношений.  Общие приниши правового регулирования огношений в сфере труда закрецилена:  а) в Коментуции Российской Федерации;  () Основах законодательства Российской Федерации;  () Основах законодательства Российской Федерации;  () Гражданском кодексе Российской Российской Труда;  () Бражства стророн;  () В Выасти и получинения;  () Отолько на отдельные категории работников;  () Отолько на отдельные категории работников;  () Как на весх работников, так и на отдельные категории работников.  Перечень работ, на которых запрешено использовать труд женщин, разрабатывается;  () Работодателями и профсоюзами с учетом миения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  () Рафотодателями и профсоюзами с учетом миения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  () Рафотодателями и профсоюзами с учетом миения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  () Рафотодателями и профсоюзами с учетом миения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  () В Трудовом кодексе Российской Федрации с учетом миения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  () В Трудовом кодексе и иных федератных законых отношений;  () В Трудовом кодексе Российской Федерации; () Отношения и трудового права накты, которые содержат нормы, направленные правовые акты, которые содержат норм				
Общие принципы правового регулирования отношений в сфере труда закрепдены:  а) в Конституции Российской Федерации;  б) Основах законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан;  в) Трудовом кодексе Российской Федерации.  Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на принципе:  а) свободыя труда, включая право на труд;  б) равенства гороц;  д) равенства тороц;  д) равенства тороц;  д) равенства трян и коможистей;  е) запиты от безработицы и содействия в трудоустройстве;  ж) обеспечения каждого на справедливые условия труда.  Специальные норям трудового права распространяются: а) на всех работников;  б) только на отдельные категории работников;  в) как на всех работников, так и на отдельные категории работников.  Перечень работ, на которых запрещено использовать труд женщин, раграбатываеты;  а) работодателям и професовами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  Особеньости регулирования груда отдельных категорий работников могут быть установлены;  в) Правительством Российской Федерации; б) в Трудовом законодательстве, иных пормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локавлыки пормативных актах.  К источныкам трудового права отношений;  к рудовом законодательстве, иных пормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локавлыки пормативных актом, в) в трудовом законодательство груде; б) какие-лябо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленые правовые акты, которые содержат нормы, направленые правовые акты, которые содержат нормы, направленые правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) пормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) пормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) пормативные правовые окты, сторые содержат нормы поведения работника; д) пормативные правовые окты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связаные с иныи отношений; в) Трудовой колекс РФ; в) акты мучение ображающей об				
закреплены:  а) в Кокситиущии Российской Федерации;  б) Основах законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан;  в) Трудовом кодексе Российской Федерации;  г) Гражданском колексе Российской Федерации;  г) Гражданском колексе Российской Федерации.  Трудовое отношения между работников и работодателем строятся на принципе: а) свободы труда, включая право на труд; б) равенства строри; в) власти и подчинения; г) неприкосновенности собственности; д) равенства прав и возможностей; е) защиты от безработницы и содействия в трудоустройстве; ж) обеспечения каждото на справедливые условия труда.  Специальные нормы трудового права распространяются: а) на всех работников; в) как на всех работников, так и на отдельные категории работников. Перечень работ, на которых запрещено использовать труд женщин, разрабатывается: а) работодателями и профсоюзами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированно социально-трудовых отношений; б) работодателями и профсоюзами с учетом мнения Российской трехсоторонней комиссии по регулированно социально-трудовых отношений. Особенности регулированно социально-трудовых отношений.  Особенности регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установлены: а) в Трудовом колексе Российской Федерации; б) в Трудовом колексе Российской Федерации; б) в Трудовом колексе н иных федеральных законах; л) в трудовом колексе Российской Федерации; б) в Трудовом колексе и нинах федеральных категорий работников могут быть установлены: а) только пормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства отруже; б) какие-шбо нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства отруже; б) какие-шбо мормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные парегариноми отношения; в) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) пормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) пормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) пормативные правовые акты, которы				
а) в Конституции Российской Федерации;  б) соновах законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан;  п) Трудолом кодексе Российской Федерации;  Трудольае отношения между работником и работодателем строятся на принципе:  а) свободыя груда, включая право на труд;  б) равенства сторои;  д) ораенства сторои;  д) равенства оторои;  д) равенства оторои;  д) равенства прав и возможностей;  е) защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве;  ж) обеспечения каждого на справедливые условия труда.  Специальные порями трудолого права распространяются: а) на всех работников;  п) как на всех работников, так и на отдельные категории работников.  Перечень работ, на которых запрешено использовать труд женщин, разработадателям и профсоюзами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  б) работодателям с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  б) работодателям о Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  б) работодателям о Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  в) Трудовом кодексе Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулирования трудо вотношений;  в) Трудовом кодексе Российской Федерации с учетом мнения правовых актах, котлективных дотоворах, соглашениях и локальных нормативных правовых актах, котлективных роспоровах, соглашениях и локальных нормативных правовых объемативных правовых актах, которые содержат пормы, направленые на регулирование правовые акты, которые содержат пормы, направленые на регулирование грудовых отношений;  в) Пормативные правовые акты, которые содержат пормы поведения работника.  д) подъятные правовые акты, которые содержат пормы поведения работника		Общие принципы правового регулирования отношений в сфере труда		
<ul> <li>24. б) Основах законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждав; в трудовом кодексе Российской Федерации; т) Трудовом кодексе Российской Федерации.</li> <li>Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на принципе: а) свободы труда, включая право на труд; б) равенства сторон; в) пласти и полчинения; т) петрикоспоненности собственности; д) ваменства прав и возможностей; е) защиты от безработных но слействия в трудоустройстве; ж) обеспечения каждого на справедливые условия труда.</li> <li>26. б) только на отдельные категории работников. Специальные нормы грудового права распростравяются: а) на всех работников; в) как на веск работников, так и на отдельные категории работников. Перечень работ, на которых запрешено использовать труд женщии, разрабатывается: а) работодателем с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.</li> <li>27. б) работодательством Российской Федерации; в) Правительством Российской Федерации; в) Правительством Российской Федерации; в) Правительством Российской Федерации; в) в Трудовом кодексе и иных федеральных законах; в) в трудовом кодексе и иных федеральных законах; в) в трудовом кодексе и иных федеральных законах; в) в трудовом кодексе и иных федеральных нормативных актах.</li> <li>К источникам трудовото права относятся: а) только пормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; п) пое пормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; п) песе пормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работнык; п) песеральный хамона от труде, б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работных; п) песеральный законодательства рума работные; п) по права относятся: а) только пормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения р) п) прудового кодексе РФ; в) акты мнистередатьной ражотнося</li></ul>		закреплены:		
раждан; в) Трудовом кодексе Российской Федерации; г) Гражданском кодексе Российской Федерации.  Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на принципе: а) свободы труда, включая право на труд; б) равенства сторон; д) равенства сторон; д) равенства дова и возможностей; д) равенства прав и возможностей; д) равенства прав и возможностей; е) защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве; ж) обеспечения каждого на справедливые условия труда.  26. б) только на отдельные категории работников; в) как на весх работников, так и на отдельные категории работников. Перечень работ, на которых запрещено использовать труд женщин, разрабатывается: а) работодателям с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; б) работодателям о Рессийской Федерации; б) работодателям о Российской Федерации; б) работодателям о Российской Федерации; б) в Грудовом кодексе Российской Федерации; б) в Грудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных доловорах, соглаенных на гострые составляют систему законодательства о труде: б) какие-либо нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правотност составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде. б) какие-либо нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде. б) какие-либо но				
в) Трудовом кодексе Российской Федерации; г) Гражданском кодексе Российской Федерации.  Трудовые отношения между рабогником и работодателем строятся на принципе: а) свободы труда, включая право на труд; б) равенства сторон; в) власти и получинения; г) внеприкосновенности собственности; д) равенства прав и возможностей: е) завилты от безработницы и содействия в трудоустройстве; ж) обеспечения каждого на страведливые условия труда.  Специальные нормы трудового права распростраизиотся: а) на всех работников; б) ботлько на отдельные категории работников, п) как на всех работников, так и на отдельные категории работников, п) как на песх работников, так и на отдельные категории работников, п) как на песх работников, так и на отдельные категории работников, п) как на песх работников, так и на отдельные категории работников, п) как на песх работников, так и на отдельные которым работников, п) как на песх работников, так и на отдельные которым работников, п) как на песх работников, так и на отдельные которым работников, п) как на песх работников, так и на отдельные которым работников, п) как на песх работников, так и на отдельные которым приможников поружения, разрабатывается: а) работодателем с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Особенности регулирования пруда отдельных категорий работников могут быть установленые: а) Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в грудовом кодексе и иных федеральных законых, на правовых акты, которые содержат нормы, направленные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) пормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) пормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) пормативные правовые акты, которые регулируют оплату труда.  Расставлее и инысенства от уста с права от их придической силе (в порядке убывания): а) Трудовой кодек	24.	б) Основах законодательства Российской Федерации об охране здоровья	ОПК-4	38, У8
рі Гряжданском колексе Российской Федерации.  Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на принципе: а) свободья труда, включая право на труд; б) равенства сторон; л) равенства сторон; л) равенства прав и позможностей; е) защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве; ж) обеспечения каждого на справеднивые условия труда.  Специальные норям трудового права распространиятотся: а) на всех работников; б) отлько на отдельные категории работников; в) как на всех работников, так и на отдельные категории работников. Перечень работ, на которых запрещено использовать труд женщин, разрабатывается: а) работодателем с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; б) работодателям и професозамы с учетом мнения Российской прехсторонней комиссии по регулировании с учетом мнения Российской прехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.  Особенности регулирования с учетом мнения Российской прехсторонней комиссии по регулирования с учетом мнения Российской прехсторонней комиссии по регулировании с оциально-трудовых отношений.  Особенности регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установлены: а) в Трудовом колексе Российской Федерации; б) в Трудовом колексе Российской федерации; б) в Трудовом колексе и иных федерации; б) в Трудовом колексе и иных федерации; б) в Трудовом колексе и иных федерации; г) косичникам трудового права относится: а) только нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений; в) нормативные на регулирование трудовых отношений; в) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) норжативные правовые акты, которые содержат нормы п				
Прудовые отношения между работником и работодятелем строятся на принципе: а) свободы труда, включая право на труд; (б) раменства сторон; (г) менерикосновенности собственности; г) неперикосновенности собственности; г) неперикосновенности собственности; г) менерикосновенности собственности; г) равенства прав и возможностей; (е) защиты от безработным к осдействия в трудоустройстве; ж) обеспечения каждого на справедливые условия труда.  26. (б) только на отдельные категории работников; (б) только на отдельные категории работников. (от техновия труда женщин, разрабатывается: а) работодателем с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию сощально-трудовых отношений; (б) работодательми и професоозами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию сицально-трудовых отношений; (б) работодательством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию сощально-трудовых отношений; (б) работодательством Российской Федерации; (с) учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулировании с оциально-трудовых отношений. (б) в Трудовом колексе Российской Федерации; (с) учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулировании с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулирования от трудовых отношений; (г) в Трудовом колексе Российской Федерации; (г) в Трудовом колексе Российской Федерации; (г) к трудового права отношения; (г) к трудового права отношения; (г) к трудового права отношения; (г) к трудового мормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; (г) промативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; (г) к трудового колексе РФ; (г) акты организание правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; (г) промативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; (г) промативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непоср				
а) спободы труда, включая право на труд; б) равенства сторон; г) неприкосновенности собственности; л) равелства прав и озможностей; е) защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве; ж) обеспечения каждого на справедливые условия труда.  Специальные нормы трудового права распространяются: а) на всех работников; б) только на отдельные категории работников; в) как на всех работников, так и на отдельные категории работников. Перечень работ, на которых запрещено использовать труд женщин, разрабатальается: а) работодателям с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; б) работодателями и профсоозами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; в) Прудовом кодексе Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Особенности ретулирования труда отдельных категорий работников могут быть установлены: а) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе и иных федеральных категорий работников могут быть установлены: а) в Трудовом кодексе и иных федеральных нормативных правовых актах, коллективных дотоворах, сотлашениях и локальных нормативных актах, сотдержат нормы, направленные на разовые акты, которые составляют систему законодательства отруде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направление правовые акты, которые содержат нормы, направление правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) нормативные правовые акт				
<ul> <li>б) равенства сторон; в) власти и подчинения; г) неприкосновенности собственности; д) равенства прав и возможностей; е) защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве; ж) обеспечения каждого на справедливые условия труда.</li> <li>Специальные норым трудового права распространияются: а) на всех работников; б) только на отдельные категории работников; в) как на всех работников, так и на отдельные категории работников.</li> <li>Перечень работ, на которых запрещено использовать труд женщин, разрабатывается: а) работодателем с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию сощиально-трудовых отношений; б) работодателями и профосозами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулирования социально-трудовых отношений; в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулирования социально-трудовых отношений.</li> <li>28. а) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом подексе российской федерации; б) в Трудовом подексе правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношения; в) нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношения; г) все пормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые со</li></ul>				
25. в) власти и полчинения; п неприкосновенности собственности; в) обеспечения каждого на справедливые условия труда.  26. б) только на отдельные категории работников; в) как на псех работников, то как на отдельные категории работников.  Перечень работ, на которых запрещено использовать труд женщин, разрабатывается: а) работодателем с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установлены:  28. б) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе и иных федеральных категорий работников могут быть установлены:  а) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе и иных федеральных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных правовые акты, которые составляют систему законодательства отруде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства отруде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные праровые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) постановление правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) нес пормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) нес правительства труда которые содержат нормы поведения работника; л) нес правительства труда которые содержат нормы поведения работника; л) нестановление правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) нестаньственно сразанием субъектов РФ; л) федеральный закон «О государст				
опк-4 за, у в перикосновенности собственности; д) равенства прав и возможностей; е) защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве; ж) обеспечения каждого на справедливые условия труда.  Специальные промы трудового права распространяются: а) на всех работников; об только на отдельные категории работников; а) ка к на всех работников, так и на отдельные категории работников.  Перечень работ, на которых запрещею использовать труд женщин, разрабатывается: а) работодателем с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; об работодателями и профсоюзами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установаены:  а) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе и иных федеральных законах; в) в трудовом кодексе и иных федеральных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных правовых актах. К источникам трудового права относятся:  а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулировых отношений; в) нормативные правовые акты, регулируютоплату труда.  29. Направленные на регулирование трудовых отношений; в) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; п) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; п) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; п) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; п) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; п) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; п) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника бодь стан стоянию об оджекой силе (в порядке убывания); п) нормативные				
<ul> <li>д) равенства прав и возможностей;</li> <li>е) защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве;</li> <li>ж) обеспечения каждого на справедливые условия труда.</li> <li>Специальные нормы трудового права распространяются; а) на всех работников;</li> <li>б) только на отдельные категории работников;</li> <li>в) как на всех работников, так и на отдельные категории работников.</li> <li>Перечень работ, на которых запрещено использовать труд женщин, разрабатывается;</li> <li>а) работодателем с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированню социально-трудовых отношений;</li> <li>б) работодателями и профсоюзами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированню социально-трудовых отношений;</li> <li>в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;</li> <li>д) в Трудовом колексе Российской Федерации;</li> <li>б) в Трудовом колексе Российской Федеральных законых;</li> <li>в) трудовом колексе Российской Федеральных законых и правовых актах, колорые составляют систему законодательства о труде;</li> <li>б) какие-либо нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде;</li> <li>б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные правовые акты, которые содержат нормы, направленные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;</li> <li>д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;</li> <li>д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;</li> <li>д) нормативные</li></ul>	25.		ОПК-4	38, У8
<ul> <li>е) защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве; ж) обеспечения каждого на справедливые условия труда.</li> <li>Специальные нормы трудового права распространяются: а) на всех работников; 6) только на отдельные категории работников; 8) как на всех работников, так и на отдельные категории работников.</li> <li>Перечень работ, на которых запрещено использовать труд женщин, разрабатывается: а) работодателям с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; 6) работодателями и профсоюзами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; 8) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; 8) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; 9) в Трудовом колексе и иных федерации; 6) в Трудовом колексе Российской Федерации; 6) в Трудовом колексе Российской Федерации; 8) в трудовом колексе Российской Федерации; 6) в Трудовом колексе Российской Федерации; 8) в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах.</li> <li>К кисточникам трудового права относятся: а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; 6) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений; 8) нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные правовые акты, которые содержат нормы, направленные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; 7) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; 7) нормативные правовые акты, которые содержат нормы, потановления правовые акты, которые содержат нормы, потановления правовые акты, которые содержат нормы; 7) потановление правовые акты,</li></ul>				
ж) обеспечения каждого на справедливые условия труда.  Специальные нормы трудового права распространяются: а) на всех работников;  б) только на отдельные категории работников;  в) как на всех работников, так и на отдельные категории работников.  Перечень работ, на которых запрещено использовать труд женщин, разрабатывается:  а) работодателем с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  б) работодателями и профсоюзами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.  Особенности ретулирования труда отдельных заготом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.  Особенности ретулирования труда отдельных насторий работников могут быть установлены:  а) В Трудовом колексе Российской Федерации;  б) в Трудовом колексе и иных федеральных законах;  в) в трудовом колексе и иных федеральных законах;  в) в трудовом колексе и иных федеральных пормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных пормативных актах.  К источникам трудового права относятся:  а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде;  б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений;  в) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;  д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;  д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;  д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;  д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;  д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;  д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;  д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы				
<ul> <li>Специальные нормы трудового права распространяются: а) на всех работников;</li> <li>Отолько на отдельные категории работников.</li> <li>Перечень работ, на которых запрещено использовать труд женщии, разрабатывается: <ul> <li>а) работодателям с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;</li> <li>б) работодателям и профсоюзами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;</li> <li>в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;</li> <li>Особенности регулированию социально-трудовых отношений;</li> <li>Особенности регулированию социально-трудовых отношений.</li> <li>Особенности регулирования труда отдельных категорий работников мотут быть установлены:</li> <li>а) в Трудовом кодексе Российской Федерации;</li> <li>б) в Трудовом кодексе Российской Федерации;</li> <li>б) в Трудовом кодексе ч иных федеральных законах;</li> <li>в) в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных дотоворах, соглашениях и локальных нормативных актах.</li> <li>К источникам трудового права относятся:</li> <li>а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде;</li> <li>б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений;</li> <li>г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы направленные на регулирование трудовых отношений;</li> <li>г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;</li> <li>д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;</li> <li>д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;</li> <li>д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;</li> <li>д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;</li> <li>д) нормативные правовые от правовые акты, которые содержат нормы п</li></ul></li></ul>		1		
<ul> <li>26. б) только на отдельные категории работников.</li> <li>В) как на всех работтников, так и на отдельные категории работников.</li> <li>Перечень работ, на которых запрещено использовать труд женщин, разрабатывается:</li> <li>а) работодателями и профсоюзами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;</li> <li>б) работодателями и профсоюзами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;</li> <li>в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.</li> <li>Особенности регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установлены:</li> <li>а) в Трудовом кодексе Российской Федерации;</li> <li>б) в Трудовом кодексе Российской Федерации;</li> <li>д) в Трудовом кодексе Российской Федерации;</li> <li>д) в Трудовом кодексе и иных федеральных категорий работников могут быть установлены:</li> <li>а) в Трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах.</li> <li>К источникам трудового право относятся:</li> <li>а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательственно сражаные с ними отношений;</li> <li>в) нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулировых отношений;</li> <li>в) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;</li> <li>д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;</li> <li>д) трудовой кодеке РФ;</li> <li>д) акты министерства труда и социальной защиты;</li> <li>г) Федеральный закон «О тосударственной защиты;</li> <li>г) Федеральный закон «О тосударственной пражданской службе в РФ»;</li> <li>д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»;</li> <li>е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»;&lt;</li></ul>				
в) как на всех работников, так и на отдельные категории работников.  Перечень работ, на которых запрещено использовать труд женщин, разрабатывается:  а) работодателем с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  б) работодателями и профсоюзами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.  Особенности регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установлены:  а) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе и иных федеральных законах; в) в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных промативных актах.  К источникам трудового право относятся: а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулировых отношений; в) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О тосударственной гражданской службе в РФ»; а) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной равосии; з) Конституция РФ.	26		ОПК-4	38 V8
Перечень работ, на которых запрещено использовать труд женщин, разрабатывается:  а) работодателем с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; б) работодателями и профсоюзами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.  Особенности регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установлены: a) в Трудовом кодексе Российской Федерации; b) в Трудовом кодексе Российской Федерации; c) в Трудовом кодексе иных федеральных законах; в) в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах.  К источникам трудового права отностясте: a) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений; в) нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) трудовой колекс РФ; б) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повыщении тарифных ставок (окладов) СПК-6  34, У4  Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.	20.		OTHE !	30, 30
разрабатывается:  а) работодателем с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  б) работодателями и профсоюзами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  Особенности регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установлены:  а) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе и иных федеральных законах; в) в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах.  К источникам трудового права относятся: а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы направленые на регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат н				
27. регулированию социально-трудовых отношений;				
<ul> <li>О) работодателями и профсоюзами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  в) Правительством Российской Федеращии с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.</li> <li>Особенности регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установлены:  а) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе и иных федеральных законах; в) в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах.</li> <li>К источникам трудового права относятся: а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений; в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения д) с с нетемения д) с с нетемения</li></ul>		1 1		
о) расотодателями и професоюзами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.  Особенности регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установлены:  а) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе и иных федерацыных законах; в) в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах.  К источникам трудового права относятся: а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленые на регулировых отношений; в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.	27	регулированию социально-трудовых отношений;	OTIV 4	20 1/0
в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.  Особенности регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установлены:  а) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе и иных федеральных законах; в) в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах.  К источникам трудового права относятся: а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений; в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; 3) Конституция РФ.	27.	б) работодателями и профсоюзами с учетом мнения Российской трехсторонней	OHK-4	30, 90
трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.  Особенности регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установлены:  а) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе и иных федеральных законах; в) в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах.  К источникам трудового права относятся: а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленые на регулирование трудовых отношений; в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; а) трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.		комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;		
Особенности регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установлены:  а) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе и иных федеральных законах; в) в трудовом кодексе и иных федеральных законах; в) в трудовом кодексе и иных федеральных законах; в) в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах.  К источникам трудового права относятся: а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений; в) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) нормативные правовые акты, которые регулируют оплату труда.  Расставьте источники трудового права по их юридической силе (в порядке убывания): а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; 3) Конституция РФ.				
установлены:  а) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе и иных федеральных законах; в) в Трудовом кодексе и иных федеральных законах; в) в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах.  К источникам трудового права относятся: а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений; в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; л) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; а) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сегки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.				
28. а) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе и иных федеральных законах; в) в трудовом кодексе и иных федеральных законах; в) в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах.  К источникам трудового права относятся: а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленые на регулирование трудовых отношений; в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.				
6) в Трудовом кодексе и иных федеральных законах; в) в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах.  К источникам трудового права относятся: а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений; в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.				
в) в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах.  К источникам трудового права относятся:  а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде;  б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений; в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые регулируют оплату труда.  Расставьте источники трудового права по их юридической силе (в порядке убывания): а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.	28.		ОПК-4	38, У8
коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах.  К источникам трудового права относятся:  а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде;  б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений;  в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;  г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;  д) нормативные правовые акты, которые регулируют оплату труда.  Расставьте источники трудового права по их юридической силе (в порядке убывания):  а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.				
К источникам трудового права относятся: а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений; в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.				
а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений; в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; а) трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; 3) Конституция РФ.				
законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений; в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые регулируют оплату труда.  Расставьте источники трудового права по их юридической силе (в порядке убывания): а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.				
<ul> <li>б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений; в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые регулируют оплату труда.</li> <li>Расставьте источники трудового права по их юридической силе (в порядке убывания): а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.</li> </ul>				
29. направленные на регулирование трудовых отношений; в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые регулируют оплату труда.  Расставьте источники трудового права по их юридической силе (в порядке убывания): а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; 3) Конституция РФ.				
в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые регулируют оплату труда.  Расставьте источники трудового права по их юридической силе (в порядке убывания): а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; 3) Конституция РФ.	20		ОПИ 6	24
г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые регулируют оплату труда.  Расставьте источники трудового права по их юридической силе (в порядке убывания): а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.	29.	в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные	OHK-0	34
работника; д) нормативные правовые акты, которые регулируют оплату труда.  Расставьте источники трудового права по их юридической силе (в порядке убывания): а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.		непосредственно связанные с ними отношения;		
д) нормативные правовые акты, которые регулируют оплату труда.  Расставьте источники трудового права по их юридической силе (в порядке убывания):  а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; 30. д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.				
Расставьте источники трудового права по их юридической силе (в порядке убывания):  а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.		1		
убывания): а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.				
а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.				
б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; 30. д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.				
в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.				
г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.				
30. д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.				
Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»;  е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»;  ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти;  з) Конституция РФ.	30		ОПК-6	34 V4
<ul> <li>е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»;</li> <li>ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти;</li> <li>з) Конституция РФ.</li> </ul>	30.		O111C-U	31, 37
Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.				
ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти; з) Конституция РФ.				
власти; 3) Конституция РФ.				
31. Соотнесите источник трудового права и территорию его действия (перечень 1 и ОПК-6 34, У4		з) Конституция РФ.		
	31.	Соотнесите источник трудового права и территорию его действия (перечень 1 и	ОПК-6	34, y <del>4</del>

	перечень 2):		
	Перечень 1 (а,б,в)		
	а) Федеральные законы		
	б) локальные нормативные акты		
	в) нормативные акты субъектов РФ		
	Перечень 2 (1,2,3)		
	1. В пределах конкретной организации		
	2. Территория субъекта РФ		
	3. Вся территория РФ		
	Какие принципы относятся к принципам, выражающим политику в области		
	правового регулирования рынка труда и занятости населения?		
	а) запрещение принудительного труда;		
32.	б) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве; в) обеспечение права	ОПК-6	34, У4
	на обязательное социальное страхование работников;		
	г) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере		
	выплату справедливой заработной платы.		
	Какие из названных принципов не относятся к отраслевым принципам трудового права:		
	а) принцип охраны собственности;		
	б) принцип обеспечения равноправия в труде и занятости, запрет		
	дискриминации в труде;		
33.	в) принцип обеспечения права на защиту трудовых прав, включая судебную	ОПК-2	36, У6
33.	защиту, на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на	01IIC 2	30, 70
	забастовку;		
	г) принцип обеспечения права на ограничение рабочего времени, на отдых,		
	включая выходные, праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск;		
	д) принцип законности.		
	Принудительный труд запрещен, но допускается:		
	а) в целях поддержания трудовой дисциплины;		
	б) в условиях чрезвычайных обстоятельств;		
34.	в) в качестве меры воздействия за участие в забастовке;	ОПК-2	36, У6
	г) в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов		
	или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе.		
	Правоотношения по трудовому праву:		
	а) совокупность приемов и способов регулирования трудового права;		
	б) круг общественных отношений, урегулированных нормами трудового права;		
2.5	в) совокупность норм, расположенных в определенной последовательности, в		2.4
35.	логической связи между собой, разделенных на отдельные институты	ОПК-6	34
	(подинституты) трудового права;		
	г) отношения по производству и распределению материальных благ среди		
	работников организаций.		
	Профсоюз создается по инициативе:		
	а) работодателей;		
36.	б) работников;	ОПК-2	36, У6
	в) органов местного самоуправления;		,
	г) Российской трехсторонней комиссии;		
	д) работников и работодателей.		
	Профсоюзы имеют право представлять интересы своих членов при заключении: а) коллективного договора;		
	б) трудового договора;		
37.	в) соглашения;	ОПК-2	36, У6
	г) договора подряда;		
	д) учредительного договора.		
	Профессиональные союзы имеют право предъявлять в суд иски в защиту прав и		
	интересов:		
39	а) работодателя;	ОПК-6	34
38.	б) работников;	OHK-0	34
	в) собственника организации;		
	г) учредителей организации.		
39.	Трудовая правосубъектность профсоюза как субъекта трудового права	ОПК-6	34
	характеризуется:		

	а) добровольностью объединения;		
	б) государственной регистрацией;		
	в) уведомительной государственной регистрацией;		
	г) открытием лицевого счета в банке;		
	д) имущественным критерием.		
	Оперативный критерий трудовой правосубъектности работодателя		
	характеризует:		
	а) способность организации, как субъекта трудового права, осуществлять набор		
4.0	кадров;		200
40.	б) способность организации, как субъекта трудового права, организовывать труд	ОПК-2	36, У6
	работников;		
	в) способность организации, как субъекта трудового права, создавать работникам необходимые условия для качественной и высокой		
	работникам необходимые условия для качественной и высокой производительной работы.		
	Производительной расоты.  Имущественный критерий трудовой правосубъектности работодателя		
	характеризует:		
	а) наличие имущества у работодателя, необходимого для организации трудовой		
41.	деятельности работников;	ОПК-2	36, У6
	б) способность организации выплачивать работникам заработную плату;		
	в) наличие уставного капитала у организации.		
	Работодательская правоспособность – это:		
	а) способность заключать с гражданами трудовые договоры;		
42.	б) способность выплачивать работникам заработную плату;	ОПК-2	36, У6
	в) способность к труду;		
	г) трудовая правосубъектность.		
	К субъектам трудового права не относятся:		
	а) военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;		
	б) члены совета директоров (наблюдательных советов) организаций (за		
43.	исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор); в) лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;	ОПК-2	36, У6
	г) лица, заключившие трудовой договор о работе в воинской части;		
	д) работники федеральных унитарных предприятий;		
	е) все перечисленные относятся к субъектам трудового права.		
	По общему правилу трудовая правосубъектность у гражданина возникает:		
	а) с 18 лет;		
4.4	б) 16 лет;	ОПК-2	26 116
44.	в) 15 лет;	OHK-2	36, У6
	г) 14 лет;		
	д) возраст в законодательстве не определен.		
	Что включает в себя правовой статус субъекта трудового права?		
4.5	а) основные права и обязанности;	OTHE A	D( 116
45.	б) юридические гарантии трудовых прав;	ОПК-2	36, У6
	в) трудовая правосубъектность; г) ответственность за нарушение трудовых обязанностей.		
	Основными субъектами трудового права являются:		
	а) работник;		
46.	б) трудовой коллектив;	ОПК-2	36, У6
	в) профсоюз; г) работодатель.		
	Трудовой кодекс РФ применяется к трудовым правоотношениям, возникшим:		
	а) после введения его в действие;		
47.	б) после его подписания;	ОПК-2	36, У6
4/.	в) после 1 февраля 2002 г.;	OHK-Z	30, 90
	г) до введения его в действие;		
	д) после вынесения решения судом.		
	Какие из следующих правоотношений могут предшествовать трудовым		
	правоотношениям:		
48.	а) правоотношения по рассмотрению трудовых споров;	ОПК-2	36, У6
	б) правоотношения по содействию в обеспечении занятости и трудоустройства;		
	в) правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.		
	Повышению квалификации раоотников. Основаниями прекращения трудовых правоотношений являются:		
49.	а) смерть работника;	ОПК-4	38, У8
	u) omopib padoriinka,		

	б) отстранение от работы;		
	в) смерть работодателя;		
	г) соглашение сторон;		
	д) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;		
	е) истечение срока трудового договора;		
	ж) рождение ребенка;		
	3) развод.		
	Субъектами правоотношений по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового		
50.	союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства являются:		
	а) профсоюзные органы и работник;	ОПК-4	38, У8
	б) работник, профсоюзные органы и работодатель;		
	в) профсоюзные органы и работодатель,		
	Определите, кто из нижеперечисленных субъектов состоит в трудовых		
	отношениях:		
	а) преподаватель, работающий в коммерческом вузе;		
	б) сотрудник внутренних дел, проходящий службу в районном отделении		
	внутренних дел;		
	в) военнослужащий, проходящий военную службу по контракту;		
51.	г) работник фермерского хозяйства;	ОПК-4	38, У8
51.	д) студент, являющийся членом студенческого профсоюза;	OHK-4	36, 36
	е) надомник швейного объединения;		
	ж) иностранец, осуществляющий свою деятельность на российском совместном		
	предприятии;		
	з) член совета директоров;		
	и) директор акционерного общества;		
	к) писатель – член Союза писателей.		
	Основаниями изменения трудовых правоотношений являются:		
	а) достижение пенсионного возраста;		
52.	б) изменение существенных условий трудового договора; в) перевод в связи с производственной необходимостью;	ОПК-4	38
	г) перемещение на другое рабочее место;		
	д) бракосочетание.		
	Основаниями возникновения трудовых отношений являются:		
	а) вынесение судебного решения о заключении трудового договора;		
	б) заключение договора об оказании юридических услуг;		
52	в) заключение трудового соглашения;	OTH! 4	20. 1/0
53.	г) заключение трудового договора;	ОПК-4	38, У8
	д) фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя		
	или его представителя;		
	е) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.		
	Что не относится к правам работодателя:		
54.	а) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;	ОПК-4	38, У8
31.	б) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;	OTHC 1	30, 30
	в) разрешать споры, возникшие между работниками.		
	Кто не может быть работодателем – физическим лицом:		
	а) нотариус;		
55.	б) индивидуальный предприниматель;	ОПК-4	38, У8
	в) адвокат;		
	г) начальник цеха; д) прораб.		
	Сторонами трудовых отношений являются:		
	а) заказчик и подрядчик;		
56.	б) работник и профсоюз;		nc
	в) комиссия по трудовым спорам и работник;	ОПК-4	38, У8
	г) работник и работодатель;		
	д) федеральная инспекция по труду и работник		
	Трудовые отношения – это отношения, основанные:		
57.	а) на юридической связи заказчика и подрядчика;		
	б) соглашении между работником и работодателем;	ОПК-4	38, У8
	в) юридической связи органов местного самоуправления и работника;		
	г) соглашении между профессиональным союзом и работниками.		
-			

а) на референдуме; б) на сессии Законодательного Собрания РФ; в) на собрании руководителей предприятия, фирмы, организаций; г) на общей конференции трудового коллектива; д) комиссией, образованной по решению представителей сторон социального партнерства.  В каких случаях представители работников, участвующие в коллективных переговорах, могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа: а) при совершении дисциплинарного проступка; б) в период временной нетрудоспособности; в) при расторжении трудового договора по собственному желанию.  Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится: а) приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением; б) работодателем; в) органами исполнительной власти.  Вступление в коллективные переговоры стороны, получившей письменное уведомление от другой стороны с предложением о начале коллективных переговоров, является: а) правом; б) обязанностью.  Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать: а) професою; б) работодатель; в) представителы работников и работодателей; г) орган местного самоуправления; д) субъект Российской Федерации.  Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением странием соглашением соглашен		Кем разрабатывается и принимается коллективный договор:		
б) на сессии Законодательного Собрания РО; в) п) на общей конференции грудового коллектива; г) комисстей, образованной по решению представителей сторон сощиального партитерства.  В каких случаях представители работников, участвующие в коллективных переговорах, могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа; а) при совершении прудового доловора по собственному желанию.  Отдата услуг экспертов, специалистов и посредников производится: а) при досторжение грудового доловора по собственному желанию.  Отдата услуг экспертов, специалистов и посредников производится: а) правом, соглашением; б) работодателем; в) органами исполнительной власти.  Вступление в коллективные переговоры стороны, получинией письменное уведомомление от другой стороны с предложением о начале коллективных переговорья вляжется: а) правом; б) обязанностью.  Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать:  л) субьект Российской Федерации.  Лица, участвующие в коллективных переговорах, подтотовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы; л) субьект Российской Федерации.  Лица, участвующие в коллективных переговорах, подтотовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы; л) сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцея; б) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцея; б) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцея; б) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый голлашениями.  1. денеможет заключателя — физического лица, не являющегом индивидуальным договора устани				
<ul> <li>58. п) на собрании руководителей предприятия, фирмы, организаций;</li></ul>	58.			
работников, по общей колференции трудового колдектива;  д) комиссией, образованной по решению представителей сторон социального партперства.  В каких случаях представители работников, участвующие в коллективных переговорах, могут быть уволены по инициативе работодателя без преддарительного согласия уполномочившего их на представительство органа; а) при совершения дисциплинарного проступка; в) при расторжении трудового договора по собственному желанию.  Отлата услуг экспертов, специалистов и посредников производится; а) при расторжении трудового, сели иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением; б) работодателем; в) органами исполнительной власти.  Вступление в коллективные переговоры стороны, получившей письменное умеломление от другой стороны с предложением о начале коллективных посредников предусмотрено коллективных договоров, является; а) правом; б) обязанностью.  Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать: а) прадосом; в) представители работников и работодателей; р) орган местного самоуправления; д) субъект Российской Федерации.  Лица, участвующие в коллективных переговорах, подтотовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением соллективного договора, освобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предприятившельным догомор распростравлется: а) только на членов профсоюза,  Коллективный договор распростравлется: а) только на членов профсоюза,  Коллективный договором устанавлиня; б) на восударственной пражданской службе.  Коллективный договором устанавлиня; б) на восхраненными кольков трам догом д		, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	ОПК-4	38 V8
<ul> <li>д) комиссией, образованной по решению представителей сторои социального партигерства.</li> <li>В каких случаях представители работников, участвующие в коллективных переговорах, могут обать, умоленых по инициативе работодателя без предварительного остгасия уполномочившего их на представительство органа: <ul> <li>а) при совершении дисциплинарного проступка;</li> <li>б) в период временной петрудсогособности;</li> <li>n) при расторжении трудового договора по собетвенному желанию.</li> <li>Отлата услу эксперотов, специанистов и посредников производится:</li> <li>а) приглашающей стороной, сели иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением;</li> <li>б) работодателя;</li> <li>в) органами исполнительной власти.</li> <li>Вступление в коллективные переговоры стороны, получившей письменное уведомление от другой стороны с предложением о начале коллективных переговоров, является:</li> <li>а) правом;</li> <li>о) обязашностью.</li> </ul> </li> <li>∀словия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с грудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать:</li> <li>а) профсоюз;</li> <li>б) работодатель;</li> <li>в) представители работников и работодателей;</li> <li>г) орган местного самоуправдения;</li> <li>д) субъект Российской Федерации.</li> <li>Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, оснобождаются от основной работы:</li> <li>а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, не не болес трех месяцея;</li> <li>б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцея;</li> <li>д) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации;</li> <li>о) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем;</li> <li>д) в государственном увитарном предприятии;</li> <li>о) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпрититию по сравненному предпритирами.</li> <li>о) у рабо</li></ul>			OTIK 4	30, 30
В каких случаях представители работников, участвующие в коллективных переговорах, могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа: а) при совершении трудового договора по собственному желанию.  Оплата услут экспертов, специалистов и посредников производится: а) приглашающей стороной, сели иное не будет предусмотрено коллективным оПК-4 38, у8 (б) работодателем; в) органами исполнительной власти.  Вступление в коллективные переговоры стороны, получившей письменное уведомление от другой стороны с предложеннем о начале коллективных переговоры, соглашением; о) обязанностью.  Вступление в коллективные переговоры стороны, получившей письменное уведомление от другой стороны с предложеннем о начале коллективных переговоров, хвляется: а) правом; о) обязанностью.  Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать: а) профсоюз; о) работодатель; о) орган местного самоуправления; д) субъект Российской Федерации.  Липа, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, совобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением солонь, но более трех месяцея; в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Гле не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; о) у работодателя — физического липа, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в волиции; а) на государственном унитарном предприятии; о) у работодателя — физического липа, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в волиции; а) на государственном унитарном предприятии; о) у работодателя — физического липа, не являющегося индивидуальным опис. 34, у4 местным предпринимателем; в) в полько на работников, участвовавших в ога заключении; о) на подкражением собратних в) голько на членов профсоюза; коллективного договора ор				
В каких случаях представители работников, участвующие в коллективных перегокорах, могут быть уколены по инициативе работодателя без предварительного осгласия уполномочившего их на представительство органа:  а) при совершении дисциплинарного проступка;  б) в период временной петрудсогособности;  в) при расторжении трудового договора по собственному желанию.  Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится:  а) приглашающей стороной, если ниее не булет предусмотрено коллективным догокором, соглашением;  б) работодателем;  в) органами исполнительной власти.  Ветупление в коллективные переговоры стороны, получившей письменное уведомление от другой стороны с предложением о начале коллективных перегокоров, якляется:  а) правом;  б) обязанностью.  Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным догокором, соглашениями, обязан создавать:  а) професлоз;  б) работодатель;  в) професлоз;  г) орган местного самоуправления;  д) субъект Российской Федерации.  Лица, участвующие в коллективных перегокорах, подготовке проекта коллективного догокора, освобождаются от основной работы:  а) с сохранением среднего заработка на срок, спределяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;  б) с оплатой за счет средств професнозной организации на срок не более трех месяцев;  в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Гле не может заключаться коллективный догокор:  а) в государственной пражданской службе.  Коллективный догокор праспространяется:  а) только на членов професноза;  коллективный догокор участвовавших в его заключении;  б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем;  в) в частных компаниях;  г) в полиции;  д) на государственной гражданской службе.  Коллективный догокором участвовавших в его заключении;  б) ав всех работников, участвовавших в его заключении;  б) да всех работников, участвовавших в его заключении;  б) да всех работников, участвовавших				
переговорах, могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа: а) при совершении дисциплинарного проступка; б) в период временной иструдсопсосности; в) при расторжении трудового договора по собственному желанию.  Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится: а) приглапающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным логовором, соглашением; б) работодателем; в) органами исполнительной власти.  В Вступление в коллективные переговоры стороны, получившей письменное уведомление от другой стороны с предложением о начале коллективных переговоров, является: а) прявом; б) обязанностью.  Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать: а) представители работников и работодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать: а) представители работников и работодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать: а) представители работников и работодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать: а) представители работников и работодательством, коллективным договором, соглашением согранизации в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, совобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, по не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, установленый руководителем организации.  Глае не может заключаться коллективный договор: а) с государственном унитарном предприятии; о) у работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предприятния предприятии; о) и расстных ократеля не ображдения с установлеными урастными предприятии; о) и расстных ократеля не ображдением с установленными законов, условия труда более благоприятным от от преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными закономи, иными инмым				
<ul> <li>предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа: <ul> <li>а) при совершении дисциплинарного проступка;</li> <li>б) в период временной негрудоспособности;</li> <li>в) при расторжении трудового договора по собственному желанию.</li> </ul> </li> <li>Оплата услуг экспертов, специальстов и посредников производится: <ul> <li>а) при расторжении трудового договора по собственному желанию.</li> <li>Оплата услуг экспертов, специальстов и посредников производится: <ul> <li>а) приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением;</li> <li>б) работодателем;</li> <li>в) органами исполнительной власти.</li> </ul> </li> <li>Вступление в коллективные переговоры стороны, получившей письменное уведомление от другой стороны с предложением о начале коллективных договоры, впляется: <ul> <li>а) правом;</li> <li>б) обязанностью.</li> </ul> </li> <li>Человия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать: <ul> <li>а) профсоюз;</li> <li>б) работодатель;</li> <li>в) представители работников и работодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать:</li> <li>а) профсоюз;</li> <li>б) работодатель;</li> <li>в) представители работников и работодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать: <ul> <li>а) госмранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;</li> <li>б) соллатой за счет средетв профсоюзной организации на срок не более трех месяцев;</li> <li>б) соллатой за счет средетв профсоюзной организации на срок не более трех месяцев;</li> <li>б) соллатой за счет средетв профсоюзной организации на срок не более трех месяцев;</li> <li>б) уработодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем;</li> <li>в) в частных компаниях;</li> <li>г) в полиции;</li> <li>д) на посударственной гражданской службе.</li> </ul> </li> <li>Коллективный договор растроетрания</li></ul></li></ul></li></ul>				
<ul> <li>39. а) при совершении дисшилянарного проступка;</li> <li>б) в период временной нетрудоспособности;</li> <li>в) при расторжении грудового договора по собственному желанию.</li> <li>Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится:</li> <li>а) прилашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением;</li> <li>б) работодателем;</li> <li>в) органами исполнительной власти.</li> <li>Ветупление в коллективные переговоры стороны, получившей письменное уведомление от другой стороны с предложением о начале коллективных переговоров, является:</li> <li>а) правом;</li> <li>б) обязанностью.</li> <li>Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать:</li> <li>а) представители работников и работодателей;</li> <li>г) орган местного самоуправления;</li> <li>д) субъект Российской Федерации.</li> <li>Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, совобождаются от основной работы:</li> <li>а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцея;</li> <li>в) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцея;</li> <li>в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.</li> <li>Где не может заключаться коллективный договор:</li> <li>а) только на работников, участановлениями;</li> <li>б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным организации;</li> <li>д) на государственной гражданской службе.</li> <li>коллективный договор распространяется:</li> <li>а) только на работников, участьюваниих в его заключении;</li> <li>б) на всех работающих в организации;</li> <li>д) на государственной гражданской службе.</li> <li>коллективный договор распространяется:</li> <li>а) только на членов проефоюза;</li> <li>коллективным договором устанавливается:</li> <li>а) только на работников, участ</li></ul>				
	59.		OHK-4	38, У8
в) при расгоржении трудового договора по собственному желанию. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится: а) приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением; б) работолателем; в) органами исполнительной власти. Вступление в коллективные переговоры стороны, получившей письменное уведомление от другой стороны с предложением о начале коллективных переговоров, является: а) правом; б) обязанностью. Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать:  а) профоскоз; б) работодатель; в) представители работников и работодателей; г) орган местного самоуправления; д) субъект Российской Федерации. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, совобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением соглашениями. Тде не может заключаться коллективный договор: а) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации. Тде не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным организации. Тде не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным организации; л) на государственной гражданской службе. Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на работников, участвоваеми в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на работников, участвоваемних в его заключении; б) на всех работающих в организации; б) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более баготориятные по срамению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответствен				
Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится: а) приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным оПК-4 зв., ув. органами исполнительной власти.  Вступление в коллективные переговоры стороны, получившей письменное уведомление от другой стороны с предложением о начале коллективных правом; б) обязанностью.  Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать: а) профсоюз; б) работодатель; в) представители работников и работодателей; г) орган местного самоуправления; л) субъект Российской Федерации.  Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Гле не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в частных компаниях; г) в полько на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на работников, участвоваемих в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на работников, участвоваемих в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на работников, участвоваемих в его заключении; б) на всех работающих в организации; б) дополнительныя договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труза более благоприятые по средненное с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников, работников работорателя в случае невыполнения мим коллективность договора организации; б) дополнительная дисциплинарная				
а) приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением; б) работодателем; в) органами исполнительной власти.  Вступление в коллективные переговоры стороны, получившей письменное уведомление от другой стороны с предложением о начале коллективных переговоров, является: а) правом; б) обязанностью.  Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглащениями, обязан создавать: а) профсоюз; б) работодатель; в) представители работников и работодателей; г) орган местного самоуправления; д) субъект Российской Федерации.  Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторов, но не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторов, но не более трех месяцев; в) с сохранением ореднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор: а) в государственном упитарном предприятици; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предприними; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предприними; б) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на чравотников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на чравотников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза.  Коллективным договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на участвовающих в отранительная для работников, условия труда более благоприятные по сравненню с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников, организации; б) дополнительная сисциниченния мим кол				
60. договором, соглашением;				
б) работодателем; в) органами исполнительной власти.  Вступление в коллективные переговоры стороны, получившей письменное уведомление от другой стороны с предложением о начале коллективных переговоров, является: а) правом; б) обязанностью. Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать: а) профсоюз; б) работодатель; в) представители работников и работодателей; г) орган местного самоуправления; д) субъект Российской Федерации.  Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного самоуправления; а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в частных компаниях; г) в полиции; л) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на уненов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невышолнения ими коллективного договора организации; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работнымо и работодателя в случае невышопнения ими коллективного договора организации; б) дополните	60.		ОПК-4	38, У8
в) органами исполнительной власти.  Вступление в коллективные переговоры стороны, получившей письменное уведомление от другой стороны с предложением о начале коллективных переговоров, является:  а) правом; б) обязанностью.  Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать: а) профсоюз; б) работодатель; в) представители работников и работодательей; г) орган местного самоуправления; д) субъект Российской Федерации.  Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев, в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на членов профсоюза;  Коллективный договором устанавливается: а) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невышолнения ими коллективныго договора организации; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невышолнения ими коллективного договора организации; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невышопнения ими коллективного договора организации;				,
Вступление в коллективные переговоры стороны, получившей письменное увеломление от другой стороны с предложением о начале коллективных оПК-6 (1). Переговоров, является: (2) правом; (3) обязанностью.  Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать: (3) професноз; (3) работодатель; (3) представители работников и работодателей; (3) орган местного самоуправления; д) субъект Российской Федерации.  Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы: (а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месящев; (3) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месящев; (3) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор: (а) в государственном тременном предприятии; (5) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; (5) и в тосударственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: (а) только на членов профсоюза; (коллективный договор мустанавливается: (а) только на работников, участвовавших в его заключении; (5) на всех работающих в организации; (6) на всех работающих в организации; (6) дополнительныя доисциплинарная ответственность для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; (6) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации; (6) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации; (6) дополнительная дисциплинарная ответственного договора организации;				
34   уведомление от другой стороны с предложением о начале коллективных переговоров, является:   3   правом;   5   обязанностью.     Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать:   30   профсоюз;   5   оработодатель;   0   орган местного самоуправления;   д субъект Российской Федерации.   Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы:   3   с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;   6   с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев;   8   с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.   Где не может заключаться коллективный договор:   а) в государственном унитарном предприятии;   6   у работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем;   8   в частных компаниях;   7   в полиции;   д) на государственной гражданской службе.   Коллективный договор распространяется:   а) только на членов профсоюза;   Коллективным договором устанавливается:   а) только на членов профсоюза;   Коллективным договором устанавливается:   а) только на членов профсоюза;   Коллективным договором устанавливается:   а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями;   б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;   б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;   б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;   б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работнами,   б) допо				
а) правом; б) обязанностью.  Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать: а) профсоюз; б) работодатель; в) представители работников и работодателей; г) орган местного самоуправления; д) субъект Российской Федерации.  Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на работноков, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;				
6) обязанностью.  Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать:  а) профсоюз; б) работодатель; в) представители работников и работодателей; г) орган местного самоуправления; л) субъект Российской Федерации.  Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением организации.  Где не может заключаться профсоюзной организации на срок не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в частных компаниих; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;	61.	переговоров, является:	ОПК-6	34
Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать:  а) профсоюз; б) работодатель; в) представители работников и работодателей; г) орган местного самоуправления; д) субъект Российской Федерации.  Лица, участвующие в коллективных переговорах, подтотовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;		а) правом;		
соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать:  а) профсоюз; б) работодатель; в) представители работников и работодателей; г) орган местного самоуправления; д) субъект Российской Федерации.  Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнення ими коллективного договора организации; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнення ими коллективного договора организации;		б) обязанностью.		
соглашениями, обязан создавать:     а) профсоюз;     б) работодатель;     в) представители работников и работодателей;     г) орган местного самоуправления;     д) субъект Российской Федерации.  Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы:     а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;     б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев;     в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор:     а) в государственном унитарном предприятии;     б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем;     в) в частных компаниях;     г) в полиции;     д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется:     а) только на работников, участвовавших в его заключении;     б) на всех работающих в организации;     в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается:     а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями;     б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;     б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;		Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в		
62. а) профсоюз;				
<ul> <li>б) работодатель; в) представители работников и работодателей; г) орган местного самоуправления; д) субъект Российской Федерации.</li> <li>Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.</li> <li>Где не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя − физического лица, не являющегося индивидуальным предприятим д) на государственной гражданской службе.</li> <li>Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;</li> <li>Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации; б) дополнительная дисципли</li></ul>				
о) расотодатель; в) представители работников и работодателей; г) орган местного самоуправления; д) субъект Российской Федерации.  Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предприянимателем; в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;	62		ОПК-6	34 V4
г) орган местного самоуправления; д) субъект Российской Федерации.  Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на членов профсоюза; Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;	02.		OTHC 0	J-1, J-1
д) субъект Российской Федерации.  Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы:  а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;				
Пица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы:  а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза; Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;				
коллективного договора, освобождаются от основной работы:  а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные лыготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;				
а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;				
63. сторон, но не более трех месяцев; б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;				
б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев;     в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.      Где не может заключаться коллективный договор:     а) в государственном унитарном предприятии;     б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем;     в) в частных компаниях;     г) в полиции;     д) на государственной гражданской службе.      Коллективный договор распространяется:     а) только на работников, участвовавших в его заключении;     б) на всех работающих в организации;     в) только на членов профсоюза;      Коллективным договором устанавливается:     а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями;     б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;				
месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;	63.		ОПК-6	34, У4
в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.  Где не может заключаться коллективный договор:  а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза; Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;				
организации.  Где не может заключаться коллективный договор:  а) в государственном унитарном предприятии;  б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем;  в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;				
Где не может заключаться коллективный договор:  а) в государственном унитарном предприятии;  б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем;  в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;				
а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;		1		
64. предпринимателем; в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;		-		
64. предпринимателем; в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;				
в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;	64		ОПК-6	34 V4
г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;	01.		OTHE	31, 31
д) на государственной гражданской службе.  Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;				
Коллективный договор распространяется:     а) только на работников, участвовавших в его заключении;     б) на всех работающих в организации;     в) только на членов профсоюза;      Коллективным договором устанавливается:     а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями;     б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;				
а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;				
б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;	<i>(</i> =		OFFIC 2	26.376
в) только на членов профсоюза;  Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;	65.		OHK-2	36, Y6
Коллективным договором устанавливается:  а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;				
а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями;     б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;	66.	, <u> </u>		
условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;		а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников,		
иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации; ОПК 2 36 V6				
работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации;				
		б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и		
OU.   R) MEYSHUSM DELYTINDORSHUG OUTSTLI TOWNS C VILETOM DOCTS HELL VEODING MITHERITAL   OHR-2   30, 90			ОПКЭ	36 V6
		p) Mayoriyan paryunnongung oldusti toyin o vilaton poeta dan viponig hubugunu	OHK-2	JU, YU
выполнения показателей, определенных коллективным договором;				i e
г) дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более		выполнения показателей, определенных коллективным договором;		
благоприятные по сравнению с установленными законами, иными		выполнения показателей, определенных коллективным договором; г) дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более		
новматириными актами соглашениями с упетом финансово экономинеского		выполнения показателей, определенных коллективным договором; г) дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными		
положения работодателя.		выполнения показателей, определенных коллективным договором; г) дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями, с учетом финансово-экономического		
пормативными актами, соглашениями, с учетом финансово-экономического		выполнения показателей, определенных коллективным договором; г) дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными		

	Уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах представители:		
	а) сторон привлекаются и к дисциплинарной, и к уголовной ответственности;		
67.	б) работников привлекаются к административной ответственности;	ОПК-6	34
	в) сторон не подлежат юридической ответственности;		
	г) работодателя привлекаются к административной ответственности.		
	При реорганизации организации коллективный договор:		
	а) сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;		
60	б) сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен;	OFFIC 2	D( 116
68.	в) действует в течение 10 дней с момента реорганизации;	ОПК-2	36, У6
	г) продолжает действовать неограниченный промежуток времени;		
	д) прекращает свое действие сразу после завершения реорганизации.		
	Моментом начала действия коллективного договора считается:		
	а) через 5 дней после подписания;		
	б) с момента заключения;		
69.	в) после государственной регистрации;	ОПК-2	36, У6
	г) со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным		,
	договором;		
	д) с момента регистрации коллективного договора.		
	Деятельность государственной службы занятости населения направлена:		
	а) на содействие в предоставлении налоговых льгот гражданам, признанным		
	безработным;		
70.	б) прогноз развития занятости населения;	ОПК-6	34
	в) содействие в профессиональном обучении безработных граждан за пределами		
	РФ;		
	г) осуществление социальных выплат гражданам, признанным безработными.		
	Безработным гражданам гарантируются:		
	а) социальная поддержка;		
	б) бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и		
	психологической поддержке;		
	в) бесплатное получение услуг по профессиональному обучению и		
71.	дополнительному профессиональному образованию по направлению органов	ОПК-6	34
	службы занятости;		
	г) бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами		
	службы занятости для прохождения профессионального обучения или		
	получения дополнительного профессионального образования;		
	д) бесплатное предоставление жилого помещения.		
	Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства		
	безработного определяется:		
72.	а) органами местного самоуправления;	ОПК-2	36, У6
	б) органами службы занятости;		
	в) инспекцией по труду.		
	Безработными не могут быть признаны граждане:		
	а) которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия		
73.	по старости;	ОПК-2	36, У6
73.	б) проходящие заочный курс обучения в образовательных учреждениях;	01111 2	30, 30
	в) достигшие 16-летнего возраста;		
	г) являющиеся членами производственных кооперативов.		
	Отказ в период безработицы от двух вариантов подходящей работы является		
	основанием:		
74.	а) для прекращения выплаты пособия по безработице;	ОПК-2	36, У6
,	б) сокращения размера пособия по безработице;	OTHC 2	30, 30
	в) снятия безработного с регистрационного учета;		
	г) приостановления выплаты пособия по безработице.		
	Работодатели обязаны предоставить уполномоченному органу по вопросам		
	занятости информацию о массовом высвобождении работников не менее чем:		
75.	а) за один месяц;	ОПК-2	36, У6
13.	б) два месяца;	O111X-2	50, 50
	в) три месяца;		
	г) две недели.		
	1) две педели.		
	Безработными признаются граждане, которые:		
76.		ОПК-2	36, У6

	в) являются трудоспособными;		
	г) получают трудовую пенсию;		
	д) не имеют работы и заработка (дохода);		
	е) зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы.		
	Занятыми считаются граждане:		
	а) зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;		
	б) работающие на своем садовом участке;		
77	в) работающие по трудовому договору;	OFFIC 2	D( 116
77.	г) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера;	ОПК-2	36, У6
	д) домашние хозяйки;		
	e) проходящие альтернативную гражданскую службу; ж) жены военнослужащих, не имеющие работы;		
	з) учредители (участники) организаций.		
	Подходящей считается работа, соответствующая:		
	а) оплате не ниже минимального размера оплаты труда;		
	б) условиям прежнего места работы;		
70	в) транспортной доступности рабочего места;	OTHE A	26.116
78.	г) состоянию здоровья;	ОПК-2	36, У6
	д) профессиональной пригодности работника, с учетом уровня его		
	профессиональной подготовки;		
	е) всему перечисленному.		
	Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением:		
	а) личных потребностей, не противоречащая закону;		
79.	б) личных и общественных потребностей, не противоречащая закону и	ОПК-2	36, У6
	приносящая, как правило, им заработок; в) общественных потребностей;		ŕ
	г) духовных потребностей		
	Трудовой договор – это соглашение:		
	а) между работником и работодателем о работе по обусловленной трудовой		
80.	функции с подчинением внутреннему трудовому распорядку;	ОПК-2	36, У6
	б) о выполнении работы с оплатой по окончании работ;		
	в) о выполнении по заданию работодателя любых работ.		
	Если работник не приступил к исполнению трудовых обязанностей со дня,		
	определенного трудовым договором, то:		
81.	а) работник увольняется за прогул;	ОПК-4	38, У8
	б) трудовой договор аннулируется;		
	в) трудовой договор приостанавливается до выхода работника.		
	Можно ли в трудовом договоре установить условия, ухудшающие положение		
92	работодателя:	OTIL 4	38, У8
82.	а) да; б) на усмотрение сторон трудового договора;	ОПК-4	36, 96
	в) нет.		
	Перечень документов, необходимых при устройстве на работу установлен:		
	а) ТК РФ, иных федеральных законах, указах Президента РФ и постановлениях		
	Правительства РФ;		
83.	б) ТК РФ, иных федеральных законах, указах Президента РФ, постановлениях	ОПК-4	38, У8
	Правительства РФ, коллективном договоре;		
	в) ТК РФ, иных федеральных законах, указах Президента РФ, постановлениях		
	Правительства РФ, правилах внутреннего трудового распорядка.		
	Сфера применения трудового договора определяется:		
0.4	а) сторонами трудового договора;	OTHE 4	20
84.	б) законодательством Российской Федерации;	ОПК-4	38
	в) Конституцией Российской Федерации; г) профсоюзами.		
	г) профсоюзами. Какой документ по общему правилу является свидетельством о трудовой		
	деятельности работника:		
0.7	а) трудовой договор;	O	DC 7-5
85.	б) трудовая книжка;	ОПК-4	38, У8
	в) приказ о приеме на работу;		
	г) все варианты верны.		
86.	При приеме на работу не требуется представлять:	ОПК-4	38, У8
		·	

	а) паспорт;		
	б) свидетельство о рождении;		
	в) трудовую книжку;		
	г) диплом.		
	Виды трудового договора по срокам действия:		
	а) срочный, бессрочный, на время определенной работы;		
87.	б) срочный, бессрочный;	ОПК-4	38, У8
	в) краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы;		
	г) краткосрочный, сезонный, долгосрочный.		
	Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:		
88.	а) лицо, устраивающееся на работу, было ранее судимо;	ОПК-4	38, У8
00.	б) лицо прописано в другой области страны; в) ни в каком случае;	01111	30, 10
	г) предусмотренных законодательством.		
	Испытательный срок для рабочих составляет:		
0.0	а) не более 3 месяцев;	OFFIC 4	20 110
89.	б) 10 дней;	ОПК-4	38, У8
	в) не более 1 месяца;		
	г) 6 месяцев.		
	Испытание при приеме на работу не применимо:		
00	а) к лицам пенсионного возраста;	OTIL 4	20 1/0
90.	б) военнообязанным;	ОПК-4	38, У8
	в) инвалидам;		
	г) работникам до 18 лет. При приеме на работу с лицом заключается:		
	а) трудовое соглашение;		
	б) трудовой договор;		
	в) договор трудового поручения;		
91.	г) договор об оказании услуг;	ОПК-4	38, У8
	д) подается заявление о приеме на работу;		
	е) трудовой контракт;		
	ж) договор бытового подряда.		
	По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может		
	превышать:		
02	а) 20 дней;	OTIL 4	20 1/0
92.	б) две недели;	ОПК-4	38, У8
	в) в зависимости от сферы деятельности 1–3 месяца;		
	г) 3 месяца.		
	Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд:		
	а) равенство трудовых прав граждан;		
93.	б) свободный выбор вида деятельности;	ОПК-6	34
75.	в) компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую	OTHE	34
	местность;		
	г) расовая принадлежность.		
	Работник – это:		
94.	а) любое физическое лицо, заключившее договор;	ОПК-6	34, У4
	б) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;		
	в) физическое или юридическое лицо, заключившее договор.		
	Переводом на другую работу является: а) изменение повременной системы оплаты труда на сдельную систему оплаты		
0.7	труда; б) отмена режима неполного рабочего времени и перевод работника на режим		
	нормального рабочего времени;		
95.	в) поручение экономисту по труду выполнение обязанностей экономиста по	ОПК-6	34, У4
	договорной и претензионной работе;		
	г) изменение наименования должности;		
	д) перемещение цеха, где трудится работник, из г. Иркутск на территорию		
	Шелеховского района Иркутской области.		
	При смене собственника имущества организации новый собственник в течение		
	трех месяцев со дня возникновения у него права собственности:		
96.	а) имеет право увольнять работников по сокращению штата, если они откажутся	ОПК-6	34, У4
	от продолжения трудовых отношений с новым собственником;		
	б) имеет право без предупреждения расторгнуть трудовой договор с		

	руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером; в) прекращает трудовые отношения со всеми работниками и со всеми		
	желающими продолжить трудовые отношения заключает трудовой договор.		
97.	По каким причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, за исключением трудовой функции работника:  а) изменение штатного расписания; б) снижение уровня рентабельности организации; в) банкротство организации; г) приобретение более совершенного оборудования; д) введение конвейерной линии.	ОПК-2	36, У6
98.	Как часто в течение календарного года работодатель может переводить одного и того же работника на работу, не обусловленную трудовым договором:  а) один раз в течение года продолжительностью на срок не более одного месяца; б) количество переводов не ограничено законодательством, но общая продолжительность таких переводов в течение календарного года не должна превышать одного месяца; в) ограничений нет.	ОПК-2	36, У6
99.	Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается: а) в устной форме по соглашению сторон; б) в письменной форме; в) ТК РФ не устанавливает форму изменения условий трудового договора.	ОПК-6	34
100.	Работодатель обязан не допускать работника к работе, если он: а) выпускает бракованную продукцию; б) причинил ущерб имуществу работодателя; в) не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; г) опоздал на работу на 4 часа; д) не имеет удостоверение на право вождения транспортного средства; е) появился на работе в болезненном состоянии — кашляет, чихает, имеет высокую температуру; ж) отказался поехать на курсы повышения квалификации.	ОПК-2	36, Y6
101.	Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: а) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; б) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; в) по требованию представительных органов или общего собрания трудового коллектива.	ОПК-2	36, У6
102.	Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается: а) только с письменного согласия работника; б) не допускается; в) по распоряжению работодателя; г) с согласия представительного органа.	ОПК-6	34
103.	Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то: а) условие соглашения о временном характере перевода уграчивает силу и с работником заключается новый трудовой договор; б) условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным; в) с работником расторгается трудовой договор.	ОПК-6	34
104.	О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме: а) в письменной форме не позднее чем за три месяца до увольнения; б) персонально и под роспись не менее чем за два месяца до предстоящих изменений определенных сторонами условий трудового договора; в) не позднее чем за два месяца до предстоящих изменений определенных сторонами условий трудового договора; г) в письменной форме не менее чем за 14 календарных дней до увольнения; д) в срок, определенный трудовым договором	ОПК-2	36, У6

	Условия трудового договора могут быть изменены:		
105.	а) в устной форме по соглашению сторон;		
	б) в письменной форме по соглашению сторон;	ОПК-2	36, У6
	в) ТК РФ не устанавливает форму изменения условий трудового договора.		
	Каков срок временного перевода работников на другую работу в случае		
	производственной необходимости?		
	а) до 2 недель;		
106.	б) до 1 месяца;	ОПК-2	36, У6
	в) до 2 месяца;		
	г) до 3 месяцев.		
	В каких случаях из перечисленных возможен временный перевод работника без		
	его согласия по инициативе работодателя?		
	а) по состоянию здоровья;		
107.	б) в связи с недостаточной квалификацией работника;	ОПК-2	36, У6
	в) в случае производственной необходимости;		
	г) в порядке дисциплинарного взыскания.		
	Каков максимальный срок временного перевода работника на другую работу по		
	соглашению сторон:		
	а) до 6 месяцев;		
108.	б) до одного года;	ОПК-2	36, У6
	в) до полутора лет;		
	г) срок не ограничен.		
	Уволить работника можно по основаниям, предусмотренным:		
	а) в федеральном законе;		
109.	б) указе Президента РФ;	ОПК-2	36, У6
	в) законе субъекта РФ;		,
	г) локальном нормативном акте организации.		
	В трудовую книжку вносятся сведения:		
	а) о переводах;	ОПК-2	
110.	б) о дисциплинарных взысканиях (замечание, выговор);		36, У6
	в) о награждениях;		
	г) о работе по совместительству.		
	Бессрочный трудовой договор с совместителем может быть прекращен:		
	а) по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами;		
111.	б) в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться	ОПК-2	36, У6
111.	основной;	OHK-2	30, 30
	в) в связи с болезнью работника совместителя более трех месяцев;		
	г) по соглашению сторон.		
	При проведении сокращения численности или штата работников в первую		
	очередь преимущественное право остаться на работе имеют:		
	а) работники, получившие в данной организации трудовое увечье или		
112.	профессиональное заболевание;	ОПК-2	36, У6
112.	б) работники с более высокой производительностью труда или квалификацией;	OHK-2	30, 30
	в) работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя		
	без отрыва от работы; г) работники, в семье которых нет других лиц		
	с самостоятельным заработком.		
	Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается		
	работнику при расторжении трудового договора в связи:		
	а) с нарушением установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил		
113.	заключения трудового договора;	ОПК-4	38, У8
	б) призывом работника на военную службу или направлением его на		
	заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;		
	в) ликвидацией организации;		
	г) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу. Работодатель обязан предлагать работнику другую работу в связи с:		
	а) неизбранием на должность;		
	б) сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;		
114.	индивидуального предпринимателя, г) приведением количества работников, являющихся иностранцами, в	ОПК-4	38, У8
	соответствие с допустимой долей таких работников;		
	д) несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе		
	вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами		
	zenegetzne negettate men kommynkutmi, negroepægemien pesylletatumi		L

	аттестации.		
	По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку		
115.	после увольнения, работодатель обязан выдать ее:		
	а) в день обращения за трудовой книжкой;	ОПК-4	38, У8
	б) на следующий рабочий день после обращения за трудовой книжкой;		
	в) не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.		
	С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен		
116	быть ознакомлен под роспись:	OTHE 4	20
116.	а) в последний день работы;	ОПК-4	38
	б) в течение трех рабочих дней до дня прекращения трудового договора; в) срок не определен.		
	Какие обстоятельства, не зависящие от воли сторон, являются основаниями для		
	прекращения трудового договора:		
	а) неизбрание на должность;		
	б) представление работником работодателю подложных документов при		
	заключении трудового договора;		
	в) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с		
117.	работодателем;	ОПК-4	38, У8
117.	г) истечение срока трудового договора;	OTHE !	30, 30
	д) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа		
	требует такого допуска; е) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому		
	работодателю;		
	ж) отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о		
	восстановлении работника на работе.		
	С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной		
	организации производится увольнение работников, являющихся членами		
	профсоюза, по основаниям:		
	а) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных		
	сторонами условий трудового договора;		
	б) ликвидации организации;		
118.	в) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин	ОПК-4	38, У8
	трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; г) совершение виновных действий работником, непосредственно		
	обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают		
	основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;		
	д) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей		
	(например, прогул), а также отсутствие на рабочем месте без уважительных		
	причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).		
	Увольнение работника в период его временной нетрудоспособности либо в		
	отпуске возможно в следующих случаях:		
	а) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;		
	б) ликвидации организации; в) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе		
	в) несоответствия расоотника занимаемой должности или выполняемой расооте вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами		
	аттестации;		
119.	г) истечения срока трудового договора;	ОПК-4	38, У8
	д) призыва на военную службу;		,
	е) увольнения по собственному желанию;		
	ж) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой,		
	служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им		
	трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого		
	работника;		
	3) соглашения сторон.		
	Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию 19 декабря.		
	2 января заканчивается двухнедельный срок предупреждения об увольнении. С какого числа с работником прекращаются трудовые отношения:		
	а) с 3 января, поскольку истекает последний день предупреждения; приказ об		
120.	увольнении издается 29 декабря (пятница), так как это последний рабочий день;	ОПК-4	38, У8
-20.	б) с 30 января; приказ об увольнении издается 29 декабря (пятница) поскольку		- 5, 5 0
	это последний рабочий день – 30, 31 января – суббота и воскресенье, с 1 по 5		
	января – новогодние каникулы;		
	в) работник увольняется с 10 января, поскольку 9 января является первым		

	рабочим днем после окончания нерабочих праздничных дней в январе (с 1 по 7		
	января).		
	О прекращении трудового договора работодатель предупреждает работника за срок, определенный в законодательстве при увольнении в случае: а) истечения		
	срока трудового договора;		
	б) заключения трудового договора в нарушение приговора суда о лишении		
	конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься		
	определенной деятельностью;		
	в) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя		
	организации, его заместителей и главного бухгалтера);		
	г) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа		
101	требует такого допуска;	OFFIC 4	DO 110
121.	д) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе	ОПК-4	38, У8
	вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;		
	е) неудовлетворительного результата испытания, установленного до истечения		
	срока испытания;		
	ж) неизбрания на должность;		
	з) восстановления на работе по решению государственной инспекции труда или		
	суда работника, ранее выполнявшего эту работу;		
	и) ликвидации организации;		
	к) дисквалификации или иного административного наказания, исключающего		
	возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.		
	Может ли работодатель с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения при увольнении в случае		
122.	ликвидации организации:	ОПК-4	38, У8
	а) да;		
	б) нет.		
	Работник, заключивший срочный трудовой договор, вправе расторгнуть его:		
100	а) по основаниям, указанным в законе;	OFFIC 4	DO 110
123.	б) предупредив работодателя за 2 недели;	ОПК-4	38, У8
	в) только при наличии уважительных причин; г) только по истечении срока действия договора.		
	О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия по		
	общему правилу работник должен быть предупрежден:		
124.	а) как в устной, так и в письменной форме по выбору сторон трудового	ОПК-4	38, У8
124.	отношения;	OIIX-4	30, 30
	б) в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения;		
	в) в письменной форме за три дня до увольнения.		
	Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора после истечения его срока, а работник продолжает работать:		
	а) трудовой договор считается продолженным на тот же срок на тех же		
105	условиях;	OFFIC 6	24
125.	б) трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок на тех	ОПК-6	34
	же условиях;		
	в) трудовой договор прекращается и необходимо перезаключать новый срочный		
	трудовой договор, с новыми условиями.		
	Прекращение трудового договора по соглашению сторон возможно: a) по инициативе работника;		
126.	а) по инициативе работодателя; б) по инициативе работодателя;	ОПК-6	34, У4
120.	в) по обоюдному волеизъявлению сторон;	OTHE O	31, 31
	г) только в случае, если это срочный трудовой договор.		
	Прогулом считается:		
	а) отсутствие на работе свыше трех часов;		
	б) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего		
127.	рабочего дня (смены), независимо от его (ee) продолжительности; в) отсутствие на рабочем месте в течение рабочего дня;	ОПК-6	34, У4
	г) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов	O1111-U	J 1, J T
	подряд в течение рабочего дня (смены);		
	д) оставление работы без уважительной причины до истечения срока		
	предупреждения об увольнении по собственному желанию.		<u> </u>
128.	При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы по общему правилу	ОПК-6	34, У4

	не может превышать:		
	а) 7 часов;		
	б) 8 часов;		
	в) 6 часов;		
	г) 5 часов.		
	Допускается ли разделение отпуска на части:		
	а) не допускается;		
129.	б) допускается по соглашению между работником и работодателем;	ОПК-2	36, У6
	в) допускается по желанию работника;		
	г) допускается по волеизъявлению работодателя.		
	Оплата отпуска должна быть произведена:		
120	а) в последний день работы перед отпуском;	0.774.4	200
130.	б) согласно правилам внутреннего трудового распорядка;	ОПК-2	36, У6
	в) за две недели до начала отпуска;		
	г) не позднее чем за тря дня до начала отпуска.		
	Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:		
131.	а) по производственной необходимости, когда нет работы или организация не в состоянии платить заработную плату;	ОПК-6	34
131.	б) на усмотрение работодателя;	OHK-0	34
	в) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.		
	Учитывается ли суббота в число дней отпуска:		
	а) да;		
132.	б) да, но только с согласия работника;	ОПК-2	36, У6
	в) нет.		
	Через какое время после начала работы работнику должен быть предоставлен		
	очередной ежегодный отпуск за первый год работы:		
133.	а) 11 месяцев;	ОПК-2	36, У6
	б) 6 месяцев;		
	в) 12 месяцев.		
	Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:		
	а) 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – новогодние каникулы;		
	б) 7 января – Рождество Христово;		
	в) 23 февраля – День защитника Отечества;		
124	г) 8 марта – Международный женский день;	OHIC	24
134.	д) 9 мая – День Победы;	ОПК-6	34
	е) 12 июня — День России;		
	ж) 22 августа – День государственного флага РФ;		
	з) 4 ноября – День народного единства; и) 10 ноября – День сотрудников органов внутренних дел РФ;		
	к) 3 декабря – День юриста.		
	К видам времени отдыха относятся:		
	а) отпуск по временной нетрудоспособности;		
	б) перерывы в течение рабочего дня (смены);		
135.	в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);	ОПК-6	34
	г) нерабочие праздничные дни;		
	д) перекуры в течение рабочего дня;		
	е) отпуска.		
	Кому из перечисленных работников работодатель обязан установить		
	сокращенное рабочее время:		
136.	а) беременной женщине;	ОПК-2	36, У6
130.	б) председателю выборного профсоюзного органа;		
	в) работающему пенсионеру;		
	г) работникам в возрасте до 18 лет.		
	Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:		
	раоочую неделю по просьое: а) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с		
	медицинским заключением;		
137.	медицинским заключением, б) студента, обучающегося по дневной форме;	ОПК-2	36, У6
	в) беременной женщины;	01110-2	30, 30
	г) государственного служащего;		
	д) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до		
	14 лет.		
			i

138.	Кто из нижеперечисленных работников имеет право на сокращенную продолжительность рабочего времени: а) работники в возрасте до 16 лет; б) работники, достигшие 55 и 60 лет (соответственно мужчины и женщины; в) работники, имеющие детей в возрасте до 3-х лет; г) беременные женщины; д) педагогические работники; е) руководитель организации.	ОПК-2	36, У6
139.	Каким категориям работников устанавливается ненормированный рабочий день: а) работникам, труд которых не поддается точному учету во времени и оценивается по результатам работы; б) всем работникам; в) государственным и муниципальным служащим; г) по желанию	ОПК-2	36, У6
140.	Могут ли привлекаться к сверхурочным работам инвалиды: а) да; б) нет; в) да, но только с их согласия при отсутствии противопоказаний.	ОПК-2	36, У6
141.	Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет не более 35 часов в неделю: а) для учащихся, работающих в летние каникулы в возрасте 14–15 лет; б) для пенсионеров; в) для инвалидов ІІІ группы; г) для работников в возрасте от 16 до 18 лет.	ОПК-2	36, У6
142.	Ночным считается рабочее время: а) с 20:00 до 8:00; б) с 18:00 до 6:00; в) с 22:00 до 6:00; г) с 23:00 до 7:00.	ОПК-2	36, У6
143.	Начало и окончание рабочего дня предусматривается: а) в Федеральном законе «О коллективных договорах и соглашениях»; б) правилах внутреннего трудового распорядка и графиках сменности; в) уставе организации; г) постановлении Правительства РФ.	ОПК-2	36, У6
144.	Каковы сроки выплаты заработной платы: а) не реже чем каждые полмесяца; б) не реже чем раз в неделю; в) не реже чем один раз в месяц; г) не реже чем один раз в два месяца.	ОПК-2	36, У6
145.	Работодатель один раз в учебном году оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно работникам: а) направленным работодателем на повышение квалификации; б) обучающимся по заочной форме обучения; в) обучающимся по любой форме обучения; г) обучающимся успешно; д) обучающимся в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.	ОПК-4	38, У8
146.	Укажите срок сохранения среднего заработка при переводе работника в связи с профессиональным заболеванием на другую нижеоплачиваемую работу: а) 1 месяц; б) 2 месяца; в) 3 месяца; г) до выздоровления работника; д) все время работы на данном рабочем месте.	ОПК-4	38, У8
147.	Расположите указанные ниже действия работодателя, чтобы были соблюдены порядок предоставления гарантий и компенсаций, установленный в законодательстве при сокращении численности или штата работников организации:  а) выплата работнику компенсации в размере не ниже трех средних месячных заработка работника; б) предложение работнику вакантной должности; в) предупреждение работника письменно не менее чем за 2 месяца до увольнения; г) при сокращении численности или штата увольнение работников согласно преимущественному праву на оставление на работе;	ОПК-4	38, У8

148.	д) сообщение о сокращении численности или штата выборному органу первичной профсоюзной организации.  Каким категориям работников в случае расторжения трудового договора в связи со сменой собственника новый собственник обязан выплатить компенсацию: а) руководителю организации; б) руководителям структурных подразделений; в) заместителям руководителя; г) главному бухгалтеру; д) всем работникам.	ОПК-4	38
149.	В течение какого периода производится выплата всех причитающихся работнику сумм в случае его увольнения: а) в течение месяца после увольнения; б) в день увольнения; в) не позднее следующего дня после увольнения; г) в течение трех дней после увольнения.	ОПК-4	38, У8
150.	Как оплачивается работа в выходные и праздничные дни (по общему правилу): а) не менее чем в двойном размере; б) в тройном размере; в) в размере, определяемом соглашением сторон; г) не менее чем в полуторном размере. При исполнении государственных или общественных обязанностей работнику	ОПК-4	38, У8
151.	производятся выплаты: а) органами и организациями, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности; б) работодателем из фонда оплаты труда; в) профсоюзом за счет членских взносов; г) работодателем и органами и организациями, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности	ОПК-4	38, Y8
152.	Наряду с общими гарантиями и компенсациями работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях: а) при направлении в служебные командировки; б) при переезде на работу в другую местность; в) при вступлении в брак; г) при исполнении государственных или общественных обязанностей; д) при совмещении работы с получением образования; е) при заключении договора об ипотеке; ж) в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.	ОПК-4	38, У8
153.	Допускается ли компенсация сверхурочных работ предоставлением дополнительного времени отдыха:  а) нет; б) да; в) да, по желанию работника; г) да, по желанию работодателя.	ОПК-4	38, У8
154.	Оплата труда в выходные или праздничные нерабочие дни в общем порядке регулируется: а) Трудовым кодексом Российской Федерации; б) трудовым договором; в) по соглашению с представительным органом работников.	ОПК-4	38, У8
155.	Заработную плату умершего работника имеют право получить не позднее недельного срока:  а) работодатель; б) представительный орган работников; в) члены его семьи или лицо, находившееся на иждивении умершего на день его смерти.	ОПК-4	38, У8
156.	Каков допустимый размер ежемесячных удержаний из заработной платы по общему правилу: а) не более 20 % зарплаты; б) не более 25 % зарплаты; в) не более 50 % зарплаты; г) не более 75 % зарплаты.	ОПК-4	38, У8
157.	О введении новых норм труда работник должен быть извещен:	ОПК-6	34

	а) не позднее чем за месяц;		
	б) не позднее чем за два месяца;		
	в) не позднее чем за три месяца.		
	Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работника и		
	работодателя, производится:		
	а) если работник в любой форме предупредил работодателя о простое, в размере		
158.	не менее чем 2/3 тарифной ставки;	ОПК-6	34, У4
	б) если работник в письменной форме предупредил профсоюз о простое, в		,
	размере не менее чем тарифная ставка; в) если работник в письменной форме предупредил работодателя о простое, в		
	размере не менее чем 2/3 тарифной ставки.		
	Оплата труда за сверхурочные работы производится:		
	a) за первые два часа – не менее чем в двойном размере, в последующие часы – в		
	полуторном размере;		
159.	б) за первые полтора часа – не менее чем в полуторном размере, в последующие	ОПК-6	34, У4
	часы – в двойном размере;		,
	в) за первые два часа – не менее чем в полуторном размере, в последующие часы		
	<ul><li>– в двойном размере.</li></ul>		
	В каких случаях производится удержание из зарплаты без согласия работника:		
	а) при увольнении работника за неотработанные дни полученного отпуска;		
160.	б) для исполнения исполнительных документов;	ОПК-6	34, У4
	в) для возмещения ущерба, превышающего месячный заработок работника,		, ,
	причиненного по его вине организации;		
	г) излишне выплаченная заработная плата в результате счетной ошибки. Работник в случае задержки заработной платы более 15 дней:		
	а) имеет право прекратить работу с письменным уведомлением работодателя;		
161.	б) обязан продолжать работу и требовать выплаты штрафа и заработной платы;	ОПК-2	36, У6
	в) имеет право привлечь работодателя к уголовной ответственности.		
	В случае возникновения спора по сумме заработной платы при увольнении		
	работодатель:		
162.	а) не выплачивает зарплату до разрешения спора;	ОПК-2	36, У6
	б) обязан выплатить полностью сумму, которую требует работник;		
	в) в день увольнения работника должен выплатить неоспариваемую сумму.		
	Обязан ли работодатель в письменной форме извещать работника о составных		
1.60	частях заработной платы:	OHIIC C	2.4
163.	а) не обязан;	ОПК-6	34
	б) обязан;		
	в) обязан с учетом мнения представительного органа.  Доля заработной платы в неденежной форме не может превышать:		
	а) 30 % общей суммы заработной платы;		
164.	б) 20 % общей суммы заработной платы;	ОПК-2	36, У6
	в) 40 % общей суммы заработной платы.		
	Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:		
	а) работодателем с учетом мнения представительного органа работников;		
165.	б) общим собранием (конференцией) работников по представлению	ОПК-2	36, У6
105.	работодателя;	OTIK 2	30, 30
	в) работодателем с согласия выборного профсоюзного органа;		
	г) совместным решением работодателя и представительного органа работников.		
	Что учитывается при применении к работнику меры ответственности за		
166.	совершение дисциплинарного проступка: a) тяжесть проступка;		
	б) предшествующее поведение работника;		
	в) обстоятельства совершения проступка;	ОПК-6	34
	г) количество членов семьи работника;		
	д) наличие наград, других поощрений у работника;		
	е) стаж его работы в данной организации.		
	Можно ли к работнику применить несколько мер поощрения за одно		
	достижение в работе:		
167.	а) да;	ОПК-6	34
	б) нет;		
	в) да, если это предусмотрено коллективным договором.		D.C
168.	Можно ли к работнику одновременно за один проступок применить различные	ОПК-2	36, У6

	меры ответственности?		
	a) да;		
	б) нет;		
	в) да, если это предусмотрено коллективным договором;		
	г) нет, кроме совершения особо злостных дисциплинарных проступков.		
	На кого распространяются уставы о дисциплине:		
	а) работников железнодорожного транспорта;		
169.	б) государственных гражданских служащих; в) муниципальных служащих;	ОПК-2	36, У6
	г) сотрудников полиции;		
	д) работников гражданской авиации.		
	С помощью каких локальных нормативных актов регулируется трудовая		
	дисциплина:		
	а) коллективный договор;		
170.	б) правила внутреннего трудового распорядка;	ОПК-2	36, У6
170.	в) трудовой договор;	OHK-2	30, 90
	г) правила по охране труда;		
	д) графики сменности;		
	е) Генеральное коллективное соглашение.		
	Что является правовой основой трудовой дисциплины:		
	а) правила внутреннего трудового распорядка;		
171.	б) Трудовой кодекс РФ; в) трудовой договор;	ОПК-2	36, У6
	г) приказы руководителя организации;		
	д) Конституция РФ		
	Какими основными методами обеспечивается трудовая дисциплина:		
	а) убеждение;		
172.	б) поощрение;	ОПК-2	36, У6
	в) принуждение;		ŕ
	г) обычаи и традиции, установленные в обществе и в организации.		
	Налагать дисциплинарное взыскание на работника является:		
	а) правом работодателя;		
	б) обязанностью работодателя;		
173.	в) правом работодателя за исключением применения дисциплинарного	ОПК-2	36, У6
	взыскания на руководителя организации, его заместителей, руководителей и их		ŕ
	заместителей структурных подразделений организации; г) обязанностью работодателя, если это установлено коллективным договором		
	организации.		
	Кем утверждаются уставы о дисциплине для отдельных категорий работников:		
	а) органами государственной власти РФ;		
174.	б) работодателем с учетом мнения представительного органа работников;	ОПК-2	36, У6
	в) работодателем;		,
	г) органами власти субъектов РФ.		
	Возможно ли за дисциплинарный проступок одновременно объявить работнику		
	выговор и уволить его:		
175.	а) да;	ОПК-2	36, У6
	б) нет;		
	в) да, если это предусмотрено коллективным договором.		
	Записываются ли дисциплинарные взыскания в трудовую книжку работника:		
176.	а) да; б) нет;	ОПК-2	36, У6
1/0.	в) нет, кроме увольнения по соответствующим основаниям, связанным с виной	O111X-2	50, 50
	работника.		
	Носят ли дисциплинарные взыскания, указанные в ст. 192 ТК РФ,		
	исчерпывающий характер:		
177	а) да;	OHIZ 4	20 170
177.	б) нет;	ОПК-4	38, У8
	в) да, для тех работников, которые несут общую дисциплинарную		
	ответственность.		
	Все ли виды поощрений записываются в трудовую книжку работника:		
178.	а) да;	ОПК-4	38, У8
	б) нет;		

	в) по просьбе работника;		
	г) только объявленные приказом руководителя организации или		
	государственные.		
	Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника:		
	а) по собственной инициативе;		
	б) инициативе государственной инспекции труда;		
179.	в) просьбе работника;	ОПК-4	38, У8
	г) инициативе комиссии по трудовым спорам;		
	д) ходатайству его непосредственного руководителя или представительного		
	органа работников.		
	Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания		
	объявляется работнику под роспись: а) течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия		
	работника на работе;		
180.	б) течение 3-х календарных дней со дня его издания;	ОПК-4	38
	в) течение 5 рабочих дней со дня его издания;		
	г) день его издания и доводится до сведения всех работников;		
	д) одной календарной недели со дня его издания.		
	За каждый дисциплинарный проступок может быть применено:		
	<ul><li>а) только одно дисциплинарное взыскание;</li><li>б) не более двух дисциплинарных взысканий;</li></ul>		
181.	в) не менее одного дисциплинарных взыскании;	ОПК-4	38, У8
	г) наряду с увольнением работнику может быть объявлен выговор или		
	замечание.		
	Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:		
	а) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая		
	времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени,		
	необходимого на учет мнения представительного органа работников в случаях,		
182.	предусмотренных ТК РФ;	ОПК-4	38, У8
162.	б) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске;	OHK-4	36, 96
	в) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая		
	времени болезни работника, а также времени, необходимого на учет мнения		
	представительного органа работников;		
	г) двух месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая		
	Виды дисциплинарных взысканий могут устанавливаться:		
	а) только федеральными законами и иными нормативными правовыми актами,		
	принимаемыми федеральными органами государственной власти; б) федеральными законами и нормативными правовыми актами субъектов		
183.	Российской Федерации;	ОПК-4	38, У8
	в) федеральными законами, актами субъектов Российской Федерации и органов		,
	местного самоуправления;		
	г) законами и подзаконными нормативными правовыми актами, локальными		
	нормативными актами организации.		
	За нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право применить		
	дисциплинарные взыскания: a) замечание;		
	б) предупреждение;		
184.	в) выговор;	ОПК-4	38, У8
	г) лишение премии;		
	д) увольнение;		
	е) штраф;		
	ж) строгий выговор.		
	Работники могут быть представлены к государственным наградам: а) за особые трудовые заслуги перед обществом и государством;		
	а) за осооые трудовые заслуги перед ооществом и государством, б) особые трудовые заслуги перед государством;		
185.	в) высокую производительность труда;	ОПК-4	38, У8
	г) высокую производительность груда, г) высокие достижения в работе. времени болезни работника и пребывания его в		
	отпуске.		
186.	Какие общие признаки присущи материальной ответственности сторон	ОПК-4	38, У8
100.	трудового договора:	O1111 T	33, 30

	а) по общему правилу, сторона несет материальную ответственность только за		
	виновное противоправное причинение ущерба другой стороне;		
	б) возникновение двусторонней материальной ответственности обусловлено		
	существованием трудового договора;		
	в) субъектами ответственности выступают юридические лица и граждане Российской Федерации;		
	г) ее субъектами являются только стороны трудового договора – работник и		
	работодатель.		
	Какую материальную ответственность несет руководитель организации:		
	а) ограниченную материальную ответственность за прямой действительный		
	ущерб;		
187.	б) ограниченную материальную ответственность за причиненные убытки;	ОПК-4	38, У8
	в) полную материальную ответственность за прямой действительный		
	материальный ущерб;		
	г) полную материальную ответственность за убытки.		
	В каком размере работнику возмещается моральный вред, причиненный ему неправомерными действиями работодателя:		
	а) в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового		
	договора;		
188.	б) натуральной форме;	ОПК-4	38, У8
	в) в размере, определяемом специальной комиссией, создаваемой по		,
	распоряжению работодателя;		
	г) в размере, определяемом работником при участии представительного органа		
	работников.		
	В каких случаях работодатель обязан возместить работнику неполученный им		
	заработок:		
189.	а) незаконного отстранения работника от работы;	ОПК-6	34
	б) незаконного увольнения или перевода работника на другую работу; в) незаконного отзыва работника из ежегодного оплачиваемого отпуска;		
	в) незаконного отзыва расотника из ежегодного оплачиваемого отпуска, г) задержки выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя.		
	Что обязан возместить работнику работодатель в случае незаконного лишения		
	работника возможности трудиться:		
	а) возместить работнику не полученный им заработок;		
100	б) возместить работнику моральный вред;	OHII.	24 374
190.	в) предоставить работнику компенсацию в пределах минимальной заработной	ОПК-6	34, У4
	платы, установленной в РФ;		
	г) выплатить работнику компенсацию в размере не менее прожиточного		
	минимума, установленного в субъекте РФ.		
	При привлечении работника к материальной ответственности орган по		
	рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины,		
191.	материального положения работника снизить размер ущерба, подлежащий взысканию, за исключением случаев причинения ущерба преступлением:	ОПК-6	34, У4
171.	а) совершенным в корыстных целях;	OHK-0	34, 34
	б) или административным проступком;		
	в) или дисциплинарным проступком;		
	Если по соглашению сторон трудового договора возмещение материального		
	ущерба работником производится с рассрочкой платежа, то работник:		
	а) должен выплачивать часть суммы в счет погашения ущерба при каждой		
192.	выплате зарплаты;	ОПК-6	34, У4
1/4.	б) самостоятельно определяет порядок возмещения ущерба в пределах срока его	O111C-0	34, 34
	возмещения на основании соглашения с работодателем;		
	в) обязан предоставить работодателю письменное обязательство о возмещении		
	ущерба с указанием конкретных сроков платежей. Посредник при рассмотрении коллективного трудового спора:		
	а) единолично принимает решение по спору;		
40-	б) помогает сторонам спора выработать согласованную позицию и тем самым		200
193.	разрешить спор, но сам решение не принимает;	ОПК-2	36, У6
	в) принимает решение в соответствии и с рекомендациями государственного		
	органа по урегулированию коллективных трудовых споров.		
	органа по урегулированию коллективных трудовых споров.  С кем может заключаться письменный договор о коллективной (бригадной)		
194.		ОПК-2	36, У6

	б) с представителем коллектива работников (бригадиром) и работодателем;		
	в) со всеми членами коллектива (бригады) и выборным органом первичной		
	профсоюзной организации или иным представительным органом работников.		
	Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был		
	причинен ущерб:		
	а) отказаться от его взыскания, за исключением случаев причинения ущерба		
	преступлением или административным проступком;		
195.	б) повысить размер возмещаемого ущерба;	ОПК-6	34
	в) полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника;		
	г) частично отказаться от его взыскания с виновного работника, за исключением		
	случаев причинения ущерба умышленно или в состоянии алкогольного		
	опьянения работника.		
	С кем могут заключаться письменные договоры о полной материальной		
	ответственности:		
	а) с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно		
106	обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности;	OHIC 2	26.316
196.	б) с работниками, достигшими возраста 16 лет и непосредственно	ОПК-2	36, У6
	обслуживающими или использующими денежные или товарные ценности;		
	в) с работником, имеющим отношение к материальным ценностям, при этом		
	возраст не имеет значения.		
	Работник несет полную материальную ответственность в случаях:		
	а) умышленного причинения ущерба;		
	б) причинения ущерба в условиях необходимой обороны;		
197.	в) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну;	ОПК-2	26 V/6
197.	г) выполнения работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени;	OHK-2	36, У6
	д) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального		
	письменного договора;		
	е) на основании специального законодательства РФ.		
	В чем заключается полная материальная ответственность работника, - это		
	возмещение ущерба:		
	а) в полном размере;		
198.	б) в размере стоимости имущества, которому причинен ущерб. При этом	OTIL 6	24
198.	максимальный размер возмещения ограничивается прожиточным минимумом,	ОПК-6	34
	установленным в РФ;		
	в) полном размере. При этом максимальный размер возмещения ограничивается		
	20 средними месячными заработками работника.		
	В каких пределах работник несет материальную ответственность:		
	а) своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым		
	кодексом или иными федеральными законами;		
199.	б) причиненного ущерба, но не свыше минимального размера оплаты труда,	ОПК-6	34
177.	если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;	OHK-0	34
	в) трех средних месячных заработков, если иное не предусмотрено Трудовым		
	кодексом РФ или иными федеральными законами;		
	г) ограничений не установлено;		
	Когда работник освобождается от материальной ответственности по нормам		
	трудового права:		
	а) когда причинен материальный ущерб в период стихийного бедствия;		
	б) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению требований		
200.	охраны труда;	ОПК-2	36, У6
	в) причинения материальной ответственности в нерабочее время;		
	г) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих		
	условий для хранения имущества, вверенного работнику;		
	д) в период военного положения.		
	Работодатель обязан принять решение о возмещении им работнику		
	причиненного материального ущерба:		
201.	а) не позднее одного месяца со дня поступления заявления работника;	ОПК-2	36, У6
	б) не позднее десяти дней со дня поступления заявления работника;	J111 2	25, 20
	в) не позднее трех недель со дня поступления заявления работника;		
	г) не позднее шести месяцев со дня поступления заявления работника.		
	Несовершеннолетние работники несут полную материальную ответственность		
202.	лишь:	ОПК-2	36, У6
	а) за умышленное причинение ущерба;		
			i

	б) разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну		
	(государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях,		
	предусмотренных федеральными законами;		
	в) ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или		
	токсического опьянения;		
	г) ущерб, причиненный в результате совершения преступления или		
	административного проступка;		
	д) причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.		
	Вставьте пропущенное словосочетание: Распоряжение работодателя о		
203.	взыскании с работника причиненного материального ущерба должно быть	ОПК-2	36, У6
	издано не позднее со дня		,
	окончательного установления размера ущерба.		
	Согласно ТК РФ «под прямым действительным материальным ущербом понимается»:		
	а) ухудшение состояния имущества работодателя;		
204.	б) уменьшение имущества работодателя;	ОПК-2	36, У6
	в) полученные доходы;		
	г) неполученные доходы.		
	Трудовым законодательством предусмотрены следующие виды материальной		
	ответственности:		
	а) частичная;		
-0-	б) абсолютная;		200
205.	в) неполная;	ОПК-2	36, У6
	г) индивидуальная;		
	д) коллективная;		
	е) коммунальная.		
	Вставьте пропущенные слова: Работодатель обязан возместить ущерб,		
206.	причиненный имуществу работника, в размере по	ОПК-2	26 V6
200.	причиненный имуществу работника, в размере по ценам, действующим в данной местности	OHK-2	36, У6
	на день ущерба.		
	Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:		
	а) примирительная комиссия;		
207.	б) суд общей юрисдикции;	ОПК-2	36, У6
2071	в) профсоюз;	011112	30, 10
	г) комиссия по трудовым спорам;		
	д) арбитражный суд.		
	Трудовые споры делятся:		
208.	а) на индивидуальные;	ОПК-2	36, У6
208.	б) коллективные; в) профсоюзные;	OHK-2	30, 90
	г) групповые.		
	Трудовой спор – это		
	а) ситуация, в которой сталкиваются интересы различных субъектов;		
	б) неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений,		
209.	поступившие на разрешение специального органа;	ОПК-4	38, У8
	в) разногласия по трудовым вопросам;		
	г) все варианты верны.		
	Этапами рассмотрения коллективного трудового спора являются:		
	а) рассмотрение вышестоящей профсоюзной организацией;		
	б) рассмотрение примирительной комиссией;		
210	в) рассмотрение трехсторонней комиссией по урегулированию споров;	OTIV 4	20 1/0
210.	г) рассмотрение с участием посредника;	ОПК-4	38, У8
	д) рассмотрение комиссией по трудовым спорам;		
	е) рассмотрение в арбитражном суде;		
	ж) рассмотрение трудовым арбитражем.		
	Этапами рассмотрения коллективного трудового спора являются:		
	а) рассмотрение вышестоящей профсоюзной организацией;		
	б) рассмотрение примирительной комиссией;		
211.	в) рассмотрение трехсторонней комиссией по урегулированию споров;	ОПК-4	38, У8
	г) рассмотрение с участием посредника;		
	д) рассмотрение комиссией по трудовым спорам;		
	е) рассмотрение в арбитражном суде;		

	ж) рассмотрение трудовым арбитражем.		
212.	В результате рассмотрения индивидуального трудового спора суд признает формулировку причины увольнения, не соответствующей трудовому законодательству. Что при этом должен сделать указанный суд: а) передать дело на рассмотрение комиссии по трудовым спорам для изменения формулировки причины увольнения работника; б) изменить формулировку причины увольнения и указать в решение причину и основание в точном соответствии с формулировкой Трудового кодекса РФ или иного федерального закона; в) прекратить производство по делу, если по существу увольнение обосновано; г) прекратить производство по делу с указанием работодателю на необходимость изменить формулировку причины увольнения.	ОПК-4	38
213.	Решение об объявлении забастовки принимается: а) представительным органом работников, уполномоченным на разрешение коллективного трудового спора; б) собранием (конференцией) работников организации по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора; в) собранием (конференцией) работников по согласованию с государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров; г) представительным органом работников, уполномоченным на разрешение коллективного трудового спора, по согласованию с государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров; д) представительным органом работников по согласованию с соответствующим общероссийским объединением профсоюзов.	ОПК-4	38, У8
214.	Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), обратиться за защитой своих прав в суде: а) нет; б) да; в) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.	ОПК-4	38, У8
215.	За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам: а) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права; б) в 6-месячный срок; в) в течение 1 года; г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.	ОПК-4	38, У8
216.	В течение какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам: а) в течение 7 дней; б) в течение 1 месяца; в) в течение 10 дней; г) в течение 1 года.	ОПК-4	38, У8
217.	Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах:  а) о переводе на другую работу; б) о наложении на работника дисциплинарных взысканий; в) об оплате труда; г) отсутствие КТС в организации; д) возмещение материального ущерба работнику; е) незаконное увольнение;	ОПК-4	38, У8
218.	ж) отказ в приеме на работу.  Участниками индивидуального трудового спора являются: а) два работника; б) работник и работодатель; в) работник, посредник и работодатель.	ОПК-4	38, У8
219.	Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), обратиться за защитой своих прав в суде: а) нет; б) да; в) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.	ОПК-4	38, У8
220.	За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам: а) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении	ОПК-4	38, У8

	своего права; б) в 6-месячный срок; в) в течение 1 года; г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении		
	своего права.		
221.	В течение какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам: а) в течение 7 дней; б) в течение 1 месяца; в) в течение 10 дней; г) в течение 1 года.	ОПК-6	34
222.	Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах: а) о переводе на другую работу; б) о наложении на работника дисциплинарных взысканий; в) об оплате труда; г) отсутствие КТС в организации; д) возмещение материального ущерба работнику; е) незаконное увольнение; ж) отказ в приеме на работу.	ОПК-6	34, У4
223.	Работникам организации третий месяц не выплачивают причитающуюся им заработную плату. В какой юрисдикционный орган они вправе обратиться за защитой своих нарушенных трудовых прав: а) в комиссию по трудовым спорам; б) в мировой суд; в) в районный (городской) суд; г) в примирительную комиссию; д) в трудовой арбитраж.	ОПК-6	34, У4
224.	К работодателям — субъектам трудового права относятся:  а) организации — юридические лица; б) физические лица — имеющие статус индивидуального предпринимателя; в) организации — не имеющие статуса юридического лица; г) физические лица — не имеющие статуса индивидуального предпринимателя.	ОПК-6	34, У4
225.	Материальная ответственность – это обязанность возместить причиненный ущерб?  а) да; б) нет.	ОПК-2	36, У6
226.	Какие юридические обязанности работника лежат в основе его материальной ответственности: а) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; б) соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии; в) создавать условия для сохранности работодателем его имущества; г) соблюдать внутренний трудовой распорядок.	ОПК-2	36, У6
227.	Сторонами заключения коллективного договора являются: а) работодатель (физическое лицо) и работник; б) председатель профсоюзного комитета и работники; в) работодатели и работники; г) представители работников и представители работодателей; д) комитет по трудовым спорам и работники.	ОПК-6	34
228.	Иные основания расторжения трудового договора устанавливаются: а) Трудовым кодексом РФ; б) Федеральным законом; в) Постановлением Правительства; г) Законом субъекта РФ; д) локальным актом; е) коллективным договором.	ОПК-2	36, У6
229.	Какое условие трудового договора является одним из обязательных при его заключении?  а) о трудовой функции работника; б) об установлении испытательного срока; в) о повышении квалификации; г) о совмещении профессий.	ОПК-2	36, У6

5.3.2.2. Вопросы для устного опроса

N:	Содержа	ние	Компе-	ИДК

i		тенция	
1	Понятие трудового права. Цели и задачи трудового законодательства.	ОПК-2	36, У6
2	Субъекты трудового права: понятие, виды, правовой статус.	ОПК-2	36, У6
3	Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых отношений.	ОПК-6	34
4	Трудовые отношения: понятие, особенности, структурные элементы.	ОПК-2	36, У6
5	Трудовое законодательство: понятие, особенности. Действие норм трудового права во времени, пространстве, по кругу лиц.	ОПК-2	36
6	Система источников трудового права и её особенности.	ОПК-6	34
7	Источники трудового права: понятие, классификации.	ОПК-6	34
8	Система трудового права. Основополагающие принципы трудового законодательства.	ОПК-2	36, У6
9	Предмет и метод трудового права.	ОПК-2	3
10	Уровни социального партнерства в сфере труда. Органы по регулированию социально-трудовых отношений в области социального партнерства.	ОПК-2	36
11	Работник как субъект трудового права. Основные права и обязанности	ОПК-2	36, У6
12	Работодатель как субъект трудового права. Основные права и обязанности.	ОПК-2	36
13	Социальное партнерство в сфере труда: понятие, основные принципы, формы.	ОПК-2	36, У6
14	Представители работников и работодателей в социальном партнерстве в сфере труда	ОПК-2	36
15	Процедура проведения коллективных переговоров. Гарантии и компенсации участвующим сторонам	ОПК-2	36
16	Соглашения в сфере труда: понятие, виды содержание, порядок принятия	ОПК-2	36
17	Понятие, содержание и порядок принятия коллективного договора.	ОПК-4	38
18	Коллективные договоры и соглашения как источники трудового права.	ОПК-4	38
19	Государственная политика в области занятости и трудоустройства.	ОПК-4	38, У8
20	Трудовой договор как центральный институт трудового права. Понятие и значение трудового договора.	ОПК-4	38
21	Гарантии при заключении трудового договора. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора.	ОПК-4	38, У8
22	Структура и форма трудового договора. Виды трудовых договоров.	ОПК-4	38
23	Срочный договор: особенности правового регулирования.	ОПК-4	38
24	Испытания при приеме на работу.	ОПК-4	38
25	Трудовая книжка как основной документ трудовой деятельности работника. Персональные данные работника.	ОПК-4	38
26	Порядок оформления приема на работу. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.	ОПК-4	38
27	Переводы на другую работу: понятие, виды. Перемещение.	ОПК-4	38
28	Случаи отстранения работника от работы: правовое регулирование.	ОПК-4	38, У8
29	Прекращение трудового договора.	ОПК-6	34
30	Система общих оснований прекращения трудового договора.	ОПК-6	34, 34
32	Расторжение трудового договора по соглашению сторон.	ОПК-6	34
33	Расторжение срочного трудового договора.  Расторжение трудового договора по инициативе работника.	ОПК-6 ОПК-2	34 36, У6
	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: случаи,		-
34	особенности.	ОПК-2	36, У6
35	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.	ОПК-2	36, У6
26	Увольнение работников: общий порядок оформления, последствия.	ОПК-2	36 36, У6
36	Doğumlar provide Hovernov providence	( )       / / /	
37	Рабочее время: понятие, виды, правовое регулирование.	ОПК-2	
	Нормальная продолжительность рабочего времени.	ОПК-2 ОПК-2	36
37 38 39	Нормальная продолжительность рабочего времени. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.	ОПК-2 ОПК-2	36 36
37 38	Нормальная продолжительность рабочего времени. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего	ОПК-2	36

43	Понятие и составные части заработной платы.	ОПК-2	36
44	Порядок, место и сроки выплаты зарплаты.	ОПК-2	36, У6
45	Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда.	ОПК-2	36, У6
46	Порядок выплаты заработной платы	ОПК-2	36
47	Гарантии прав работников на оплату труда.	ОПК-2	36
48	Нормирование труда	ОПК-2	36
49	Правовое регулирование дисциплины труда.	ОПК-2	36
50	Правила внутреннего трудового распорядка как основной акт, определяющий дисциплину труда в организации.	ОПК-2	36, У6
51	Система дисциплинарных поощрений и взысканий по трудовому законодательству РФ	ОПК-6	34
52	Порядок применения дисциплинарных взысканий: общие принципы, сроки наложения и снятия.	ОПК-2	36, У6
53	Правовое регулирование охраны труда: общие положения, принципы.	ОПК-2	36, У6
54	Государственная политика в области охраны труда.	ОПК-6	34
55	Контроль государства за соблюдением законодательства об охране труда.	ОПК-6	34
56	Организация охраны труда на предприятии	ОПК-2	36
57	Порядок возмещения работником вреда, причиненного работодателю.	ОПК-2	36, У6
58	Полная материальная ответственность работника: понятие, виды, условия привлечения.	ОПК-2	36, У6
59	Материальная ответственность работодателя пред работником: основные принципы, основания ответственности	ОПК-2	36
60	Трудовые споры: понятие, виды, система органов по рассмотрению трудовых споров.	ОПК-2	36
61	Индивидуальные трудовые споры: понятие, порядок рассмотрения.	ОПК-2	36
62	Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.	ОПК-2	36, У6
63	Коллективные трудовые споры: понятие, порядок разрешения.	ОПК-2	36
64	Органы по рассмотрению коллективных трудовых споров.	ОПК-2	36, У6
65	Право на забастовку и его реализация по трудовому законодательству РФ.	ОПК-4	38
66	Гарантии и правовое положение работников в связи с проведение забастовки.	ОПК-4	38
67	Особенности правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями	ОПК-6	34
68	Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.	ОПК-6	34
69	Совместительство: понятие, особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству.	ОПК-6	34, У4
70	Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц.	ОПК-6	34, У4

5.3.2.3. Задачи для проверки умений и навыков

№	Содержание	Компе-	идк
• ·-	Содержиние	тенция	11/311
1	Каковы принципиальные отличия правового регулирования трудового договора в современном российском трудовом праве (ТК РФ 2001 г.) и советском трудовом праве (КЗоТ РСФСР 1971 г.)? Сравните положения законов о труде и ответьте на следующие вопросы. Какие виды условий договоров выделяются законодателями? Назовите их: КЗоТ	ОПК-2	У6, Н6
2	Взаимосвязанные положения ст. ст. 58 и 59 ТК РФ содержат в себе ошибку. Найдите и укажите эту ошибку, выписав номера	ОПК-2	Н6

	абзацев, частей статей, её содержащих. Обведите в тексте ст. 58 положение, корреспондирующее противоречащим ему положениям ст. 59 (3 балла). Подчеркните в выделенном тексте ст. 58 ключевое слово (слова)		
3	Какие виды ограничения прав лиц, поступающих на работу, при заключении трудового договора по основной работе, не допускаются согласно положениям ст. 64 ТК РФ? Отметьте такие обстоятельства таким образом, чтобы дать наиболее полный и правильный ответ.	ОПК-2	У6
4	В тексте статьи 68 ТК РФ содержится серьёзная ошибка. Объясните, в чем она заключается.	ОПК-4	У8
5	Какие виды дисциплинарных взысканий предусмотрены ТК РФ? Обведите правильные ответы. (2 балла) штраф пени замечание увольнение процент выговор предупреждение неполное служебное соответствие	ОПК-4	У8
6	Укажите номер статьи и её часть, устанавливающую право увольняемой в связи с ликвидацией организации либо сокращением работника на получение денежных выплат в размере среднего месячного заработка, сохраняемого за ней на срок не более двух месяцев.	ОПК-4	У8, Н8
7	Укажите, в правильном порядке, номера всех статей ТК, их частей и абзацев, устанавливающих возможность заключения срочного трудового договора со спортсменами по соглашению сторон.	ОПК-4	У8, Н8
8	Изучите взаимосвязанные положения ст. ст. 58, 79 и 127 ТК. Как происходит прекращение срочного трудового договора? Почему, в случае предоставления отпуска, выходящего полностью или частично за пределы срока трудового договора, с последующим увольнением, условие о сроке не утрачивает силу? Выпишите из изучаемых статей правило (предложение(-я)), и обозначьте в нём ключевое слово(-а), позволяющее сохранить в силе условие трудового договора о сроке в случае увольнения с предоставлением отпуска, выходящего полностью или частично за пределы срока трудового договора.	ОПК-6	У4, Н4
9	Конституционный Суд РФ, рассмотрев жалобу гражданина по делу о взыскании недоплаченных сумм заработной платы за 5 лет 11 месяцев и 9 дней, указал на возможность восстановления судом срока исковой давности. Укажите вид, дату вынесения и номер данного документа.	ОПК-6	У4, Н4
10	Какие можно выделить виды сроков в трудовом праве в соответствии с положениями ст. 14 ТК РФ?	ОПК-6	У4
11	С целью художественного оформления здания детского комбината ОАО «Сибкабель» к Новому году были проведены следующие мероприятия: родители детей, посещающих комбинат, произвели в нескольких комнатах косметический ремонт, а также сшили новогодние костюмы для всех детей; электрик ОАО сделал праздничную иллюминацию здания; приглашенный по договору художник оформил актовый зал; воспитатели после работы украсили елку и актовый зал, потратив на это несколько вечеров; игрушки для елки и подарки детям делали во время занятий члены кружка мягкой игрушки. В каких правоотношениях с комбинатом состоят все участники работ по праздничному оформлению? Как должен быть оплачен их труд?	ОПК-2	У6, Н6
12	Фирма «Прогресс» заключила договор аренды с Петровой, согласно которому Петрова предоставляла фирме свою двухкомнатную квартиру под офис за определенную плату. Кроме того, в договоре предусматривалась обязанность	ОПК-2	Н6

		T	
13	Петровой производить уборку в помещении офиса, за что фирма будет выплачивать ей ежемесячно 8 500 руб. По истечении года Петрова потребовала предоставить ей оплачиваемый отпуск в соответствии с Трудовым кодексом РФ или произвести его компенсацию в денежной форме, а также оплатить больничный листок за 2 недели болезни, имевшей место в самом начале ее работы в офисе. Подлежат ли удовлетворению требования Петровой?  Водитель автоколонны Антонов, нарушив правила дорожного движения, совершил наезд на пешехода Сергеева, которому причинил легкие телесные повреждения. За совершенный проступок Сергеев был лишен водительских прав на 6 месяцев, в связи с чем администрация автоколонны перевела его работать слесарем. Сергеев предъявил иск в суд о взыскании с	ОПК-2	У6
	автоколонны стоимости поврежденной при наезде одежды. Суд удовлетворил его иск. Какие нормы были применены в данном случае?		
14	Какие из приведенных ниже отношений регулируются трудовым законодательством? Нарушены ли нормы трудового права в каких-то случаях? 1) капитану полиции объявили строгий выговор за грубое нарушение служебной дисциплины; 2) индивидуальный предприниматель Петров отказался от услуг няни своего трехлетнего сына без предупреждения, объяснения причин и выплаты заработка за 2 месяца; 3) студента экономического факультета университета отчислили за пропуски занятий и неоплату обучения в срок; 4) помощник адвоката был уволен в связи с уходом адвоката на пенсию по возрасту; 5) капитану пассажирского судна директор речного порта предоставил беспроцентную ссуду на лечение ребенка; 6) главному специалисту управления судебного департамента отказано в присвоении классного чина по результатам аттестации; 7) частный нотариус предоставила себе отпуск по беременности и родам.	ОПК-4	У8
15	При рассмотрении в суде искового заявления Караваева к акционерному обществу о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной организации было закреплено условие, не предусмотренное в действующем законодательстве, но не ухудшающее положение работников по сравнению с законодательством. Условие касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников по инициативе работодателя по всем основаниям, предусмотренным ст. 81 Трудового кодекса РФ, что не соответствует ст. 82 Трудового кодекса РФ. Караваев был уволен за прогул без согласования с профсоюзным комитетом. В суде возник вопрос о применимости указанного условия для определения правомерности увольнения Караваева. Какое решение должен принять суд?	ОПК-4	У8
16	Сидоренко, являясь членом крестьянско-фермерского хозяйства, обратился с исковым заявлением в суд о восстановлении его на работе. В ходе судебного разбирательства выяснились, что Сидоренко был уволен за нарушение внутреннего распорядка фермерского хозяйства и неисполнение обязанностей по трудовому участию в его деятельности, систематически прогуливал, отказывался от выполнения работы и небрежно относился к имуществу хозяйства. Применяются ли нормы трудового права к членам крестьянского (фермерского) хозяйства? Какое решение должен принять суд?	ОПК-4	У8, Н8
17	Работодатель издал локальный нормативный акт, в котором установил порядок предоставления работникам ежегодного оплачиваемого отпуска. В одном из разделов было указано, что по просьбе работника отпуск может предоставляться частями, одна из которых должна быть не менее 14 дней, а остальные —	ОПК-4	У8, Н8

Варивант изменителя за ваше решение, если порыв о предоставлении оттреса възгами (оди из которых должая бътъ и именее 14 дией, а оставляные – пе менее 7 дией) предусматрена коллектияным дотокором? Возножно ди регулирование порядка предоставления отпуска зактами (оди из которых должая бътъ до должен предоставления отпуска въсставления по должен предоставления отпуска възгами од по должен предоставления от должен предоставления объемення коллективного догокора могут бать приняты сомметным пераномы приняты батовор даний в должен приняты коммитета и работодателя. Инщивативная группа работников заквита, что включение в коллективнай догокор даний в дожного из комитета и работодателя. Инщивативная группа работников заквита, что включение в коллективнай догокор даний в дожного комитета. 2. Обоснуйте позницию инщигативной группа.  12петний Исаек, учения музыкальной школы, самостоятельно от своего имени заключна, труппа подиция от сакрет и менет предоставления по селесо имени заключна, труппа догокомитета. 2. Обоснуйте позницию инщигативной группа.  12петний Исаек, учения музыкальный шкотрументов. Он веодиократию выметулая в течение месяца и загем попросла оплатить работу, пе отрящая предъявляются законодательством догоком догокор с театральных потавляются законодательством при привлечении к груду несоекрешеннолегиях граждан, и какие правовы последствия предъявляются законодательством при привлечении к груду несоекрешеннолегиях граждан, и какие правовы последствия предъявляются законодательством при привлечении к груду несоекрешеннолегиях граждан, и какие правова сотожных работа и некоспыку объектах и свавершенного голожен регультами. В дальением 2. Какие требовать и или предъявляются законодательства, на треж становления предържания в даркот приста предосование, притивления от даркот при работорательства от правосубъектностью; 1) профосование, притивлен от притивления предосование семинарити правот предосовотных притивлен от расительства организации, бъточарственным даркот и даркот да правот предосовотных при прити		не менее 7 дней. Соответствует ли такое условие ст. 125 ТК РФ?		
предоставлении отпуска частами (одиа из которых должна быть не менее И дней, а оставлыка — не менее 7 дней) предусмотрена коллективным договором? Возможно ли регулирование порядка предоставлення отпусков докальным нормативным актом или коллективным договором?  При прицитии коллективного договора в него была включена норма о том, что любые изменения коллективным договором могут быть принты соместным решением профосозного комитета и работодателя. Инпициативная труппа работников заявила, что включение в коллективный асповор данной нормы является элоупотреблением правом. Профосозный комитет выразил полицию, что такая норма не противоречит трудовому законодательству. 1. Обоснуйте позицию префосоганого комитета. 2. Обоснуйте позицию инпициативной группы.  12-летий Исаев, учения музыкальной школы, самостожтельно от своего имени заключил трудовой договор с театрально-зраеницивым учреждениям, в соответствии с которым обязался выступать на сневе, исполняя в ходе театральных поставовок зниковлические роли е использованием мумыкальных инструментов. Он неоднократно выступал в течение месяна и затем попросан оплатить ему работу. Дирактор театрально-зремицию с учреждения отказался оплатить работу, не отришая при этом факта выступатить ему работу. Дирактор театральных поставовок линструментов. Он неоднократить работу, не отришая предменяю дой должная предменяю порожная предменяю предменяю дой должная предменяю предменяю дой должная предменяю дой должная предменяющей с темен трудовы договоры с тремя шкужатурамногуделочиками для выполнения отделечных работ на нескольких объектах и сваеврешенного строительства. Штужатурымногуделочиками для выполнения отделечных работ на нескольких объектах и сваеврешенного тертогельства. Штужатурымного период пери				
не менее 14 дней, а остальные – не менее 7 дней) предусмотрена коллективным договором? Возможно дв регулирование порядка предоставления отпусков локальным нормативным актом или коллективным договором?  При принятии коллективного договора в него была включена норма о том, что любые изменения коллективного договора могут быть приняты коллективный договор данной порядка о том, что любые изменения коллективного договора могут быть приняты сомысстным решением профессоиного комитета и работодателя. Инициативная группа работников завыша, что включение в коллективный договор данной нормы мылется зголупогреблением правом. Профессоильной комитет выразы познико, что такия норма не прогиворечит грудовому законодательству. 1. Обеснуйте позницию инициативной группы.  12-летний Исаев, учение музыкальной школла, самостоятельно от своего имени заключна договора договор с театрально- зрепищимы учреждением, в соответствии с которым обязалех выступать на сисне, конолняя в достаетральных постановок эпизорические роли с использованием музыкальных пиструментов. Он недоцюкоратив выступата в теченые месяца и пиструментов. Он недоцюкоратив выступата в теченые месяца и предыментов, и несобанодение? 2. Каке тербования предыматаются законодательством при приватечении к труду несовершенногентых пряжали, и какен правовые последствия предыматаются законодательством при приватечении к труду несовершенногентых пряжали, и какен правовые последствия предыменного законодательством предпринимателем.  3 на предыменность и к песобаноденного строительства интукатурамногу, слочение привожного имен трудномы средер в интукатуры поробото имен трудномы с тремя интукатуры поробото имен трудномы с тремя интукатуры поробото имен трудномы с тремя применения предыменного с тременения в закинения предыменного с тременения предыменного с тременения в догома предыменного с тременения в закинения в закинения предым				
предоставления отпусков докальным нормативным актом или коллективным договором?  При приязтии коллективного договора в него была включена норма о том, что дюбые изменения коллективного договора нолут быть приязти коллективного договора нолут быть приязта совместным репешем профосозного комитета и работодателя. Инпиративная группа работников заявиля, что включение в коллективный договор данной нормы законодательству. 1. Обоснуйте позицию нинит трудовому законодательством потодательством потодательством инструментов. Он несодюкратно выступал в течение месяда и загем попроскаю податить ему работу. Директор театрально-зрепициком учреждения отказался оплатить доботу, не отрицая при этом факта выступалить ему работу. Директор театрально-зрепициком учреждения отказался оплатить доботу, не отрицая при этом факта выступалить ему работу. Директор театрально-зрепициком учреждения отказался оплатить доботу, не отрицая при этом факта выступалить в течение месяда и законодательством при привысении к труду несовершенногенных траждам, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение? 2. Какие требоватим может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа итукатурым поработами три месята, по заработную палату за этот пернод пе получатарьного законодательства. Штукатуры обратильно в суд с требование и трудуваннога, догодательства и представленных предосовать выплаты заработной платы, и к гол должен и приметь суд?  20 обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профоснозные, партийные организации, баготорительные фолды; 2) филилы и представительства организация, за садолоуческие товарнитеста, 4) духование семпиарии, за досмотрении профоснозными праже трудовото законодательства сосуующе				
Коллективилым договором?  При привнятия колисктивного договора в него была включена норма о том, что любые включения корольстивного договора могут быть, приняты совместным решением профссоозного комитета и работодателя. Инициативная группа работников заявила, что включение в коллективный договор данной нормы является зноупотребъением правом. Профссоозный комитет выразил позицию, что такая порма пе противоречит трудовому законодательству. 1. Обоскуйте позицию профссоозного комитета. 2. Обоскуйте позицию профссоозного профссоозного комитета. 2. Какие трабовальных инсгрументов. Он неоднократно выступал в течение месква и затем попроски оплатить работу, не сотращая при этом факта выступлений. 1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоотношения? 2. Какие трабования трудование убреждение от какие правовые последствия может иметь их несоблюдателем? 3. Подрежит оплате работа Исаева сотласно ТК РФ или ГК РФ?  Абкин, предтавявлись издивидуальным предпринимателем, заключил от своето имени трудоване договоры с тремя штукатуры породоблати три мескац, по заработири плату за этот период не получали. В дальнейшения убратилься в суб с требованием к Айкину оплатить и работу и по дека и предоставную пред пред пред пред пред пред пред пред		коллективным договором? Возможно ли регулирование порядка		
При принятии коллективного договора в него была включена норма о том, что любые изменения коллективного договора могут быть приняты совместным решением профосозного комитета и работодателы. Инициативная группа работников завилия, что включение в коллективный договор данной пормы является элоупотреблением правом. Профосозный комитет выразия позицию, что такая порва не противоречит трудовому законодательству. 1. Обоснуйте позицию профосозного комитета. 2. Обоснуйте позицию инициативной группы.  12-легний Исаев, ученик музыкальной школы, самостоятельно от своего имени заключни грудовой договор с тепрально-зредициным учреждением, в соответствии с которым обхвалск эмигодические роли с использованием музыкальных пистряментов обхвалск эмигодические роли с использованием музыкальных предвении с гориша греличений к грум несовершенноститих граждав, и какие правовые последствии может иметь их несоблюдение? 2. Какие требования предъявляются законодательством при привречении к грум несовершенноститих граждав, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ТК РФ.  36 даключил от своего имени трудовые договора с тремя штукатурымитоделовинсы на выполнения огласичения горишальства. Илукатуры проработали три месяца, но заработную шлату за этот перпод не получали. В давляейшеном правотоделеныем работ и правот и правот пработ договора и трематить в суд с требованием к Айкину оплатить им работ, и трематить в суд с требоватием к Айкину оплатить им работ, и трематить в задаче работодителься. Штукатуры пработодателься с договора и комитет у опласительные образоваться правотодателься (фемременном законодательная правот от пераменном законодательная профосозным комитета, юрискоенном труда бот председательна профосозного комитета, юрискоенном труда бот представитель не		предоставления отпусков локальным нормативным актом или		
норма о том, что любые изменения коллективного договора могут быть приняты совместных ренешем профссоизого комитета и работодателя. Инициятивная группа работников заявила, что включение в коллективымй договор данной нормы заявила, что включение в коллективный договор данной нормы законодательству. 1. Обоснуйте позицию профссоизного комитета 2. Обоснуйте позицию профссоизного с тесего имени заключил трудовой договор с театрально-зреницивым учрежденем, в соответствии с которым обязанся выступать на сцене, использя в ходе театральных постановок закон попросии оплатить работу, не отрицая при этом факта выступлений. 1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоотношения? 2. Какие требования предъявляются законодательством при привнечении к труду несовершеннолетик тражави, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ГК РФ 2  Айкии, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штужктуры породоблаги три месаца, но заработную шату за этот период не получали. В дальнейшенного строительства. Штужктуры породоблаги три месаца, но заработную шату за этот период не получали. В дальнейшенного строительства.  20 что Айкин и зарегистрирован в государственном ресстре в качестве индивидуального предпринимательства. Питукатуры породоблаги три местнетировами трудовами. В представляющей заработной плата, и кто должен период предсоизного комитета (В. Какое решение должен приять суд?)  21 обладают ли работники право требовать выплаты заработной плата, и кто должен е выплатить? 3. Какое решение должен предсоизного комитета (В. ОПК-2)  22 обладают ли работники право требовать выплатите преми должени и буктаттера в качественные предсоизного комитета, приек		коллективным договором?		
могут быть приняты совместным решением профсоюзного комитета и работодателя. Инициативная группа работников заввида, что включение в коллективный договор данной нормы является элоупотреблением правом. Профсоюзный комитет выразил позицию, что такая порма не протипоречит трудовому законодательству. 1. Обоспуйте позицию профсоюзного комитета. 2. Обослуйте позицию инициативной группы. 12-легиній Исаев, ученик музыкальной школы, самостоятельно от спосто имени заключня трудовой договор о театрально- зредишным учреждением, в соответствии с которым обязался выступать на сцепе, использованием музыкальных инструментов. Он неоднократно выступал в течение месяца и загем попроски оплатить ему работу. Директор театрально- зредишные учреждения отквался оплатить работу, не отришая при этом факта выступаленій. 1. Можко ли считать Исаева субъектом давного правоотношения? 2. Какие требования иссопрененолетних граждан, и какие правовые последствия может имете их несоблюсние? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ГК РФ или ГК РФ?  Авкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заклочно от своето имени трудовые договоры с тремя штужатурамиотделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Питужатуры проработали три месяца, но заработную глату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить.  20 что Айкин не зарегистрирован в тосударственном ресстре в качестве индивидуального предпринимателя. Штужатуры обратильсь в суд тербованием к Айкину оплатить и работу. 1. Может ли Айкин быт равотурательные фотмут, 2) физиана работодателем? 2. Мисеот ли указанные в задаче работных и ракотурательные уменения заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен прияты суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзныю комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотехара и бухгалтера в качестве на выботу тредседателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотехара и бухгалтера качестве на воботу председателя профсоюзног				
комитета и работодателя. Инициативная группа работников завляется злоупотреблением правом. Профсоюзный комитет вырами позицию, что такая норма в протняюрент грудовому законодательству. 1. Обоснуйте позицию профсоюзный комитет вырами позицию, что такая норма в протняюрент грудовому законодательству. 2. Обоснуйте позицию профсоюзный комитет комитета. 2. Обоснуйте позицию инициативной группы.  12-летний Исаев, учением музыкальной иколы, самостоятельно от своего имени заключил трудовой договор с театрально- зрегищивым учреждения учреждения коле театральных инструментов. Он неоднократно выступал в течение месяща и затем попросил оглатить ему работу. Директор театрально- зрегищимое учреждения отказался оплатить работу, не отрицая при этом факта высгуплений. 1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоогношения? 2. Какие требования предъявляются закоподательством при привъечении к труду несовершеннолетных граждан и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ГК РФ?  Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя птукатуры прорабогали три месяца, по заработную плату за этот период не подучали. В дальнейшем им удалось выженить, заключил от своего имени трудовые обратильнам работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры прорабогали три месяца, по заработную плату за этот период не подучали. В дальнейшем им удалось выженить, заключил от своего имени трудовые обратильнам работ, 1. Может ли Айкин быть призна работодательством рестре в качестве иналивидуального предпринимателя. Штукатуры обратильсь в суд стребованием к Айкин огаранизаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастари; 5) нотаричесь; 6) профосомзый комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) козяйства.  Соответствуют ли пормым трудового законодательства сисаующие решения профосомзый комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) козяйства.  Соответствуют ли пормым трудов				
заявила, что включение в коллектинный договор данной норми являются залуопторебенением правом. Профсоюзный комитет выразил позицию, что такая норма не противоречит трудовому законодательству. 1. Обоенуйте позицию пирофоюзного комитета. 2. Обоенуйте позицию инициативной группы.  12-легний Исаев, ученик музыкальной школы, самостоятельно от своето имени заключил трудовой договор с театрально- зрегищным учреждением, в соответствии с которым обязался выступать на сцене, исполняя в ходе театральных постаюююк эпизодические роли с использованием музыкальных интерументов. Он пеодпократно выступата в течение месяца и затем попросил оплатить ему работу. Директор геатрально- зрегищнюе учреждения отказался оплатить работу, е отришая при этом факта выступлений. 1. Можел ли считать Исаева субъектом данного правоотношения? 2. Какие требования предъявляются законодательством при приваречении к труду несовершеннолетних траждан, и какие правовые последствия может иметь ки несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ТК РФ?  Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своето имени трудовые договоры с тремя штукатурамногделочниками для выполнения отделочных работ на некольких объектах незавершенного строительства. Штухатуры проработали три месяца, но заработнуют плату за этот период не подучали. В дальнейшем мы удалось выженть.  20 что Айкии не зарегистрирован в государственном ресстре в качестве индивидуального предпринимателя. Штухатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу. 1. Может ли Айкин быть причан работодательем? 2. Имеют ли указанные в задаче работныхи правот требовать выплаты законодательства садочоси то предъявательства обращають и треж трубового предъявательства обращають и трудового законодательства следующие решения врофосомного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя професованного комитета, кориссованным по охране и безопасности труда, 3) о раскомогрешени пработы на трех станках, не отвенающих достовного на нетежн				
является заюуногреблением правом. Профсоюзный комитет выразил позицию, что такая норма не противоречит трудовому законодательству. 1. Обоснуйте позицию инициативной группы.  12-летний Исаев, учение музыкальной цволы, самостоятельно от своего имени заключил трудовой договор с театрально-зрепищиным учрежением, в соответствии с которым обязался выступать на сцене, использованием музыкальных инструментов. Он неодпократно выступал в течение месяца и затем попросил оплатить ему работу. Директор театрально-зрепищию учреждения отказался оплатить даботу, не отрицая при этом факта выступлений. 1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоотношения? 2. Какие требования предъявляются законодательством при привлечении к труду несоверпеннолетних граждан, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ТК РФ?  Айкин, представивитсь индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штужатурамногделочниками для выполнению отпеночных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Пгужатуры проработали три месяща, но заработную плату за этот период не получаль дого предпринимателем? 1. Может ли Айкин быть призвыя работодателя. Пгужатуры обратились в сул с требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен приятиченые правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотнорительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций, 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастару; 5) потариусы; 6) профсоюзной комитета ОАО «Судоромонный завор»? 1) о приеме на работу предселателы профсоюзные, партийные организации, благотнорительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций, 3 садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии индивидуального приеме на работу предселателы профсоюзные приеме на работу предселателы преми на профсоюзные приеме на работу предселателы преми на профсоюзныем пработы комитет у довотникам следеннием пработы комитет у довогора н				
выразил позицию, это такая норма не противоречит трудовому законодательству 1. Обоснуйте позицию инициативной группы.  12-летний Исаев, ученик музыкальной иколы, самостоятельно от своего имены заключил грудовой договор с театрально- зрелищным учреждением, в соответствии с которым обязался выступать на сцене, испонямя в ходе театральных постановок эпизодические роли с использованием музыкальных инструментов. Он неоднократно выступал в течение месяца и инструментов. Он неоднократно выступал в течение месяца и при этом факта выступлений. 1. Можло ли считать Исаева субъектом данного правоотношения? 2. Какие требования предъявляются законодательством при привачении к труду несовершеннолетиях траждан, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ГК РФ?  Айкин, представилились индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурамногделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры порработали три месяца, но заработную платить им работу, что дакин не зарепистрирован в государственном ресегре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с гребованием к Айкину оплатить им работу. 1. Может ли Айкин быть признан работодателем? 2. Маеют ли указанные в задаче работники право требовать выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работники право требовать выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работники право требовать выплатить? 3. Какое фонды; 2) финмалы и представительства организаций, 3) садоводеному правительской правосубъектностью: 1) профосоозанот комитета, и организации, благотворительные фонды; 2) финмалы и представительства организаций; 3) садоводеческие товарищества; 4) духовные семинарии, от предъя на трех станках, не отвечающих достательном системуют ли пормам трудового комитета, оррасованиям по хорае на безопасности труда; 3) о расомогрении пработникам слесарного участка, 4) о расторжении	18		OHK-6	ЗУ4, Н4
законодательству. 1. Обоснуйте позицию профеоюзного комитета. 2. Обоснуйте позицию инициативной группы.  12-летний Исаев, ученик музыкальной школы, самостоятельно от спосто имени заключил трудовой договор с театрально- зрелищьму чрежедением, в соответствии с которым обязался выступать на сцене, исполняя в ходе театральных постановок энизодические роли с использованием музыкальных инструментов. Он неоднократно выступал в течение месяца и затем попросил оплатить ему работу. Директор театрально- зрелищное учреждения отказалса оплатить работу, не отрицая при этом факта выступлений. 1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоогношения? 2. Какие требования предъявляются законодательством при привлечении к труду несовериеннолегия тредъявляются законодательством при привлечении к труду несовериеннолегия тредъявляются законодательством при привлечении к труду несовериеннолегия тредъявляются законодательством при привлечении к труду предържавляются законодательством при привлечении к труду предържавляются законодательством при привлечении к труду предържавания предържнимателем, законодательст их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ТК РФ?  Айкин, представившись индивируальным предпринимателем, законодательства Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот пернод не получали. В дальнейшем музальствът, что Айкин не заретистрирован в государственном ресстре в качетеве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу.  20 обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу.  1. Может ли Айкин быть призва работодателем? 2. Мисето ли указанные в задаче работники право требовать выплаты.  21 обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) професоозные, партийные ограницами. За садоволуческие товарищества; 4) духовные семинари, 3) садоволуческие товарищества; 4) духовные семинари, 3) садоволуческие товарищества; 4) духовные семинари, 3) садоволуческие товарищества на может догожорого комитета, орием обратильном ср				
12-летний Исаев, ученик музыкальной школы, самостоятельно от своего имени заключил трудовой договор с театрально- зредищиным учреждением, в соответствии с которым обязался выступать на сцене, исполняя в ходе театральных инструментов. Он неодинократнов могулана в течение месяца и затем попросил оплагить ему работу. Директор театрально- зредищное учреждением отказался оплагить работу, не отрицая при этом факта выступлений. 1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоотношения? 2. Какие требования предъявляются законодательством при приваечении к труду несовершеннолетних граждан, и какие правовые последствия может инметь их несобподение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ТК РФ?  Айкин, представивнись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурамиотлелочниками для выполнения отделечных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяна, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейнем им далось выяснить, обратильсь в суд с требованием к Айкину оплатить им работу. 1. Может ли Айкин быть признан работодателем? 2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатыть? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) професоозиме, партийные организации, благотюрительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие окарищества, 4) духовные семинарии, монастыры; 5) вотариусы; 6) професоозный комитет учащихся коллежа; 7) крестьвлекие (фемреские) хожайства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения професоозного комитета ОАО «Судоремонтный завом?!) 1) приеме на работу предосрательства организации, работникам слесарного участка; 4) организации, работников, 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда, 3) о рассмотрении прудового с предыми труда; 5) о предъвялении иска в суд в вредным усповнями труда; 5) о п				
12-летний Исаев, ученик музыкальной школы, самостоятельно от своего имени заключил трудовой договор с театрально- зрелишным учреждением, в соответствии с которым обязался выступать на сцене, исполняя в ходе театральных постановок знагодические роли с использованием музыкальных инструментов. Он неоднократно выступал в течение месяца и затем попросил оплатить ему работу. Директор театрально- зрелишное учреждения отказался оплатить работу, не отрицая при этом факта выступлений. 1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоотношения? 2. Какие требования предъявляются законодательством при привлечении к труду несовершеннолетних граждая, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ГК РФ?  Айкин, представявшись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурам проработали три месяца, но заработную плату за этот первод не получали. В дальнейшем им удалось выкрытить, что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу.  20 мго дамают догодательской правосубъектностью: 1) профсоюзиме, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и предътвительство организации, 3 саловодческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыру, 5) потарнусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестывнекие (фемрые; 2) филиалы и предътвительство организации; 3 саловодческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыру, 5) потарнусы; 6) профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный заволу? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалятера в качестве наемых работников; 2) о запрешении работы на трех станках, не отвечающих 20 описае премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении пурдового договора с несоврешеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволен				
от своето мнени заключні трудовой договор с театрально- зредицивым учреждением, в соответствии с которым обязался выступать на сцене, исполняя в ходе театральных постановок эпизодические роли с использованием музыкальных инструментов. Он неоднократию выступат в течение месенца и загем попросил оплатить ему работу. Директор театрально- зредишное учреждения отказался оплатить работу, не отрищая при этом факта выступлений. 1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоотношения? 2. Какие требования может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа исаева согласно ТК РФ или ГК РФ?  Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своето имени трудовые договоры с тремя штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, уатот период не получали в дальнейшем им удалось выяснить, образилые в задаче работники право требовать выплатыы заработной платы, и кто должен е выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организации; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастырк; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся коллежа; 7) крестьянские (фемреские) хожайства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрикконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухататера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда, 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннодетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в сул в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
арелишным учреждением, в соответствии с которым обязался выступать на сцене, исполняя в ходе театральных постановок эпизодические роли с использованием музыкальных инструментов. Он неоднократно выступал в течение месяца и загем попросил оплатить сму работу. Директор театрально-зрелишное учреждения отказался оплатить работу, не отрицая при этом факта выступлений. 1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоотношения? 2. Какие требования претьввляются законодательством при привлечении к труду несовершеннолетних граждан, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ГК РФ?  Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурамиогдслочниками для выполнених отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин ие зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу.  1. Может ли Айкин быть признан работодателем? 2. Имеют ли указанные в залаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен се выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные формы; 2) физиал и работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового закоподательства следующие решения профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крустантера в качестве наемных работников; 2) о запрешения доботы комитета, торискорыть доменото комитета. ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, орискорыть комитет учащих работников собранения посранения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о предъявлении трудового договора с несов				
выступать на сцене, исполняя в ходе театральных постановок эпизодические роли с использованием музыкальных инструментов. Он неоднократно выступал в течение месяца и загем попросил оплатить ему работу. Директор театрально- зрешициюе учреждения отказался оплатить работу, не отрицая при этом факта выступлений. 1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоотношения? 2. Какие требования предъявляются законодательством при привлечении к труду несовершениюлетиих граждан, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ТК РФ?  Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурамиотделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу. 1. Можел ли Айкин быть призна работодателем? 2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные ориды; 2) фонды; 2) фондам; 2) фондам				
опизодические роли с использованием музыкальных инструментов. Он неоднократно выступал в течение месяца и загем попросил оплатить ему работу. Директор театрально- зрелишное учреждения отказался оплатить работу, не отрицая при этом факта выступлений. 1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоотношения? 2. Какие требования предъявляются законодательством при привлечении к труду несовершеннолетиних граждана, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ГК РФ или ГК РФ?  Айкин, представившись индивилуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурамиотделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Плукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин быть признан работодательственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу. 1. Может ли Айкин быть признан работодательем? 2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филмалы и представительства организаций; 3) садоволческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юриксонеульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрешении работны на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении нидивидуального трудового спора о невыплата премии работникам слесарного участка; 4) о рассмострении трудового догов				
инструментов. Ой неоднократно выступал в течевие месяца и затем попросил оплатить ему работу. Лиректор театрально- зрелишное учреждения отказался оплатить работу, не отрицая при этом факта выступлений. 1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоотношения? 2. Какие требования предъявляются законодательством при привлечении к труду несовершеннолетних граждан, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ГК РФ?  Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурамногделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выженить, что дойжет и Айкин быть призан работодетвенном ресетре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу. 1. Может ли Айкин быть призана работодетвенем? О Менот ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять сул?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций, зо садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастъри; 5) ногранусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета. ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрешении работы на трех станках, не отвечающих требавниям по хоряне и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о рассможении трудового договора с несовершенноми труда; 5) о предъявлении праго				
зрелищное учреждения отказался оплатить работу, не отрицая при этом факта выступлений. 1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоотношения? 2. Какие требования предъявляются законодательством при привлечении к труду несовершеннолетних граждан, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ГК РФ?  Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своето имени трудовые договоры с тремя штукатурамиотделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу. 1. Может ли Айкин быть признан работодательем? 2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен привить суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастърку; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестъянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивизуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о рассоржении трудового договора с несовершеннолетиим, принятым на работу с вредными условиями труда, 5) о предъявлении иска в суд в вадоту с вредными условиями труда. 5) о предъявлении иска в				
зрелищное учреждения отказался оплатить равоту, не отрицая при этом факта выступлений. 1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоотношения? 2. Какие требования предъввляются законодательством при привлечении к труду несовершеннолетних граждан, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ГК РФ?  Айкии, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с треми штукатурамиотделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организации; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крествянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный заводу? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, корисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрешении работы ка трех станках, не отвечающих гробованиям по охране и безопасности труда, 3) о рассмотрении индивизуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового свредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.	10		OHI/ 6	VA 114
субъектом данного правоотношения? 2. Какие требования предъявляются законодательством при привлечении к труду несовершеннолетних граждан, и какие правовые последетвия может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ГК РФ?  Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурамнотделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выженить, объектах незавершенного строительства. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу. 1. Может ли Айкин быть признан работодателься? 2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) професоюзные, партийные организации, благотворительные фенцины: 2) фильалы и представительства организации; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) професоюзного комитет оАО «Судоремонтный завол»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивизуального трудового спора о невыплате премии работникам слеарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями трудового спора о невыплате премии работникам слеарного участка; 4) о расторжении пурдового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.	19	зрелищное учреждения отказался оплатить работу, не отрицая	OHK-0	у 4, П4
предъявляются законодательством при привлечении к труду несовершеннолетних граждан, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ГК РФ?  Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурамиотделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу.  1. Может ли Айкин быть признан работодателем? 2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профосоизные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профосовный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзныго комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивилуального трудового спора о невыплате премии работникам слеарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
несовершеннолетних граждан, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ГК РФ?  Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурамиограсонниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не заретистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу. 1. Может ли Айкин быть признан работодателем? 2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрешении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работниках, уволенного в связи с сокращением штата.				
может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ГК РФ?  Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурамиотделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу. 1. Может ли Айкин быть признан работодателем? 2. Имеют ли указаные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетим, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.		1 1 1		
Исаева согласно ТК РФ или ГК РФ? Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурамиотделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу. 1. Может ли Айкин быть признан работодателем? 2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрешении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда, 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурамиотделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу.  1. Может ли Айкин быть признан работодателем? 2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестъянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета АОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета докомитета, корисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурамиотделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не зарегистрирован в государственном ресстре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу. 1. Может ли Айкин быть признан работодателем? 2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филмалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрешении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
штукатурамиотделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу. 1. Может ли Айкин быть признан работодателем? 2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
на нескольких объектах незавершенного строительства. Шгукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу. 1. Может ли Айкин быть признан работодательем? 2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
ПІтукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. ПІтукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу. 1. Может ли Айкин быть признан работодателем? 2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиютекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу.  1. Может ли Айкин быть признан работодателем? 2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
<ul> <li>что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу.  1. Может ли Айкин быть признан работодателем? 2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.</li> <li>Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, корисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.</li> </ul>				
качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу.  1. Может ли Айкин быть признан работодательем? 2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового спора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.	20		ОПК-6	У4
обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу.  1. Может ли Айкин быть признан работодателем? 2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового спора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организации; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухталтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
решение должен принять суд?  Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.		1 1		
фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.	21		ОПК-2	У6, Н6
колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.  Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.		· / 1		
«Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении оПК-2 Н6 индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
22 требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.	22		OFFIC 2	117
работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.	22		OHK-2	H6
договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.				
штата.				
	23		ОПК-2	У6

		Г	
	случаях? Есть ли среди них трудовые отношения? 1) сварщик акционерного общества получил на работе травму и обратился к директору с заявлением о компенсации вреда, причиненного здоровью; 2) работники автотранспортного предприятия провели в коллективе сбор подписей о проведении забастовки в связи с задержкой выплаты заработной платы; 3) акционерное общество «Рассвет» приняло решение о вступлении в областное объединение работодателей; 4) инженер обувной фабрики обратился в службу занятости с просьбой подыскать ему работу с более высоким заработком и был поставлен на учет.		
24	Трофимов отказался подписывать трудовой договор с филиалом ЗАО «Прогресс» и потребовал, чтобы в качестве работодателя был указан не филиал, а акционерное общество в целом, поскольку, по его мнению, только в этом случае ему будут предоставлены все социально-бытовые условия и льготы, предусмотренные в трудовом договоре. Руководитель филиала пояснил Трофимову, что филиал обладает правом заключения договоров. Проанализируйте сложившуюся ситуацию и правовой статус филиала с точки зрения трудовой и гражданской правосубъектности.	ОПК-4	У8
25	Организация заключила трудовое соглашение с Андреевым и Соколовым о ремонте трех офисных помещений. Стоимость работ, включая премию в сумме 20 тыс. руб. за досрочную сдачу объекта, была определена в 100 тыс. руб. Через 3 месяца им была произведена оплата выполненных работ в сумме, указанной в договоре, но без выплаты премии. Андреев и Соколов потребовали, чтобы им оплатили премию, а также работу в выходные дни в двойном размере и компенсацию за неиспользованный отпуск за 3 месяца работы в соответствии с требованиями трудового законодательства. Руководитель организации отказал им в выплате премии, поскольку 2 раза они появлялись на работе в нетрезвом состоянии, а на компенсации за работу в выходные дни и неиспользованный отпуск они не имеют права, так как трудовое законодательство на них не распространяется. В каких правоотношениях с организацией находились Андреев и Соколов? Подлежат ли их требования удовлетворению?	ОПК-4	У8
26	ООО «Арно» заключило в письменной форме договор подряда с бригадой строителей для возведения в срок до 4 месяцев хозяйственных помещений на пустующем земельном участке, принадлежащем обществу, в одном из отдаленных районов города. Работы осуществлялись оборудованием подрядчика без выходных, а в некоторые дни круглосуточно. Через месяц работы строители потребовали выплатить им вознаграждение, однако директор ООО им отказал, ссылаясь на то, что обусловленные в договоре объекты еще не построены и не приняты по акту. Кроме того, в договоре нет условий о ежемесячной оплате работы. Строители приостановили работы и обратились в суд с требованием обязать ООО «Арно» оплатить их труд за предыдущий месяц, включая оплату сверхурочной работы, применив нормы ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса РФ к отношениям, возникшим между ними и обществом. Есть ли основания для распространения норм ТК РФ на правоотношения, возникшие между сторонами по условиям задачи? Какое решение вынесет суд?	ОПК-4	У8, Н8
27	Богданова А.С. обратилась в суд с иском к ФГБОУ ВПО N о признании незаконным проведение конкурса на должность доцента кафедры социологии, а также о признании незаконным приказа об увольнении. Свои требования мотивировала тем, что 29 июня 2014 г. на заседании ученого совета ФГОУ ВПО N она была избрана на должность доцента кафедры социологии, в связи с чем 1 июля 2014 г. с ней был заключен трудовой договор №123-ппс сроком на три года. Однако в сентябре 2016	ОПК-4	У8, Н8

		1	
	г. решением ученого совета ФГБОУ ВПО N было принято решение о структурных изменениях на социологической факультете и объединении кафедр социологии и культурологи. Состоялось заседание совета факультета, на котором был произведен конкурсный отбор ППС по объединенной кафедре социологии и культурологи. Богданова А.С. баллотировалась на должность по указанной кафедре. Несмотря на то, что она была единственным кандидатом, по результатам голосования Богданова А.С. не была избрана на должность и получила уведомление о том, что трудовой договор № 123-ппс от 1 июля 2014 г. с ней будет расторгнут в соответствии п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (неизбрание на должность). Увольнение полагает незаконным, поскольку она была уволена в период временной нетрудоспособности. Также считает незаконным проведение конкурса по ее кандидатуре, поскольку, по ее мнению, создание новой кафедры является лишь основанием для перевода с согласия работника в новое структурное подразделение. Дайте оценку правовой ситуации. Какое решение должен принять суд?		
28	В АО «Клин» работники решили объединиться для защиты своих интересов и потребовать от работодателя повышения заработной платы, оборудования комнаты отдыха с кухней, дополнительных отпусков. Лидер обратился к юристу за разъяснениями по порядку заключения коллективного договора. У него было много вопросов: обязательно ли создавать профсоюз, чтобы заключить коллективный договор? Какие документы нужно оформить? Как инициировать заключение коллективного договора? Подготовьте ответ и составьте инструкцию в виде блок-схемы	ОПК-6	У4, Н4
29	В ООО «Энерго» председатель первичной профсоюзной организации и директор подписали коллективный договор, которым предусматривались, в частности, условия об обязательствах работников выполнять при необходимости работу за пределами рабочего дня, перечислять 1% от заработной платы в Фонд поддержки пенсионеров данного ООО, не бастовать и др. Коллективный договор был передан на регистрацию в государственный орган. Какой орган осуществляет регистрацию коллективных договоров? Какое решение должен принять государственный орган? Дайте разъяснения работникам по их возможным дальнейшим действиям.	ОПК-6	У4, Н4
30	Петров, сотрудник ООО «Импульс», считая, что условие коллективного договора о компенсации ненормированного рабочего дня в размере 2 дополнительных дней к отпуску, нарушает права работников ООО, обратился в суд с требованием о признании коллективного договора недействительным. Какое решение должен вынести суд?  Коллективным договором АО «Газстрой» предусмотрена выплата при увольнении всем работникам, проработавшим в газовой отрасли 20 и более лет, выходного пособия в размере 5	ОПК-6	У4 У6, Н6
32	окладов, независимо от основания увольнения. Оцените соответствие условия трудовому законодательству.  При устройстве на работу в ООО «Меч» Спиваков выяснил, что в организации нет коллективного договора. Проработав 2 месяца, Спиваков обратился к руководителю с требованием выплатить компенсации и предоставить гарантии, предусмотренные Отраслевым соглашением. Руководитель возразил, что в заключении Отраслевого соглашения ООО	ОПК-2	у 6, H6 Н6
33	«Меч» не участвовало и исполнять его не обязано. Спиваков обратился за консультацией к адвокату. Оцените позиции сторон и подготовьте ответ Спивакову.  Роли: представитель профкома, директор, представитель государственного органа, посредник, трудовые арбитры, другие	ОПК-2	У6

	роли по необходимости. Ситуация: Работники требуют		
	заключения коллективного договора с условием о		
	ежеквартальной индексации заработной платы в размере 5%,		
	работодатель не согласен. Задание: проведите все процедуры		
	рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора.		
	Составьте необходимые документы.		
	Председатель профсоюзного комитета Мешков обратился за		
	консультацией по поводу коллективного трудового спора. Он		
	пояснил, что коллективные переговоры профкома с		
2.4	работодателем зашли в тупик, и профком планирует	07776 4	110
34	инициировать коллективный трудовой спор. Составьте	ОПК-4	У8
	разъяснения для Мешкова. Представьте процедуру		
	рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора в		
	виде блок-схемы.		
	В ООО «Схема» 25 работникам не выплатили предусмотренное		
	Положением о премировании по итогам работы за год		
35	вознаграждение («тринадцатую зарплату»). Они обратились в	ОПК-4	У8
	профком с требованием назначить забастовку. Какие		
	разъяснения должен дать профком?		
	В ООО «Мехторг» был начат коллективный трудовой спор по		
	условиям оплаты труда. Примирительная комиссия к решению		
	не пришла. При передаче спора на рассмотрение с участием		
	посредника стороны коллективного трудового спора не смогли		
	прийти к согласию по кандидатуре посредника. Директор		
36	утверждал, что посредника назначает орган государственной	ОПК-4	У8, Н8
30	власти, а председатель профкома настаивал на приглашении	OIIK-4	3 0, 110
	известного в городе эксперта по трудовым отношениям.		
	Бухгалтер предложила сразу перейти к созданию трудового		
	арбитража. Дайте разъяснения. Кто прав? В каком порядке спор		
	передается на рассмотрение посредника? В каком порядке в		
	данном случае должно приниматься решение?		
	15-летний школьник Хромченко обратился к руководителю		
	ООО «Тайга» с заявлением о приеме его на работу системным		
	администратором, пояснив, что имеет необходимые навыки,		
37	подтвержденные сертификатом, и работать будет из дома в свободное от учебы время, а оплату попросил в размере	ОПК-4	У8, Н8
37	половины МРОТ. Поскольку других желающих на данную	OHK-4	у о, по
	вакансию не нашлось, директор согласился. Составьте перечень		
	документов, которые необходимы для заключения трудового		
	договора, и проект трудового договора.		
	Слесарь третьего разряда Сидоров был принят на работу после		
	собеседования с мастером участка 21 октября. Ему выдали		
	спецодежду, индивидуальные средства защиты и показали		
	станок, на котором он должен работать. На вопрос о том, когда		
	будут оформлены документы, – мастер сказал, что директор в		
38	отпуске и договор подпишут сразу после его возвращения. 25	ОПК-6	У4, Н4
	ноября мастер сообщил Сидорову, что директор договор		- , -
	подписывать отказался, и Сидоров больше не работает в		
	организации. Сидоров обратился за консультацией к адвокату.		
	Оцените действия сторон. Составьте для Сидорова письменный		
	ответ.		
	Клыкова работала оператором в отделении Почты России. В		
	течение года дважды налагались дисциплинарные взыскания за		
	ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей и нарушения		
	трудовой дисциплины. 25 марта 2019 г. Клыкова была уволена		
	по п. 1 ст.77 ТК РФ. 2 апреля 2019 г. она обратилась к		
39	заведующей отделением с заявлением о приеме на работу.	ОПК-6	У4, Н4
	Получив мотивированный несоответствием требованиям по		,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,
	деловым качествам работника отказ в приеме на работу,		
	Клыкова обратилась в суд с требованием признать незаконным		
	отказ в приеме на работу, возложить на ответчика обязанность		
	принять истца на работу и заключить трудовой договор,		
	взыскать компенсацию морального вреда в сумме 10 тыс. руб. и		

	недоплаченную заработную плату за незаконное лишение		
	возможности трудиться. В заявлении она указала, что мотивы работодателя не обоснованы, поскольку все ранее наложенные		
	дисциплинарные взыскания считаются снятыми, а		
	дисциплинарные взыскания, наложенные в 2019 г., не связаны с деловыми качествами и выполнением трудовых обязанностей.		
	Какое решение должен принять суд? Составьте проект		
	решения.		
	В АО «Ачинск-станок» в связи с кризисом резко снизился объем заказов на производимую продукцию. Из-за этого было		
	принято решение перевести часть сотрудников на неполную		
40	рабочую неделю (два рабочих дня в неделю) с уменьшением	ОПК-6	У4
	оплаты в три раза. Профсоюз не согласился и предложил трехдневную рабочую неделю с оплатой в размере 2/3 среднего	0.000	• .
	заработка. Оцените позиции сторон. Какое решение должен		
	принять работодатель, в каком порядке?		
	Проработавший 8 лет заместителем руководителя		
	Следственного изолятора № 2 Петров обратился к руководителю ЧОП «Вымпел» с заявлением о приеме на работу		
41	в должности начальника подразделения. Какие документы	ОПК-2	У6, Н6
	необходимо затребовать в данном случае и какие действия		
	необходимо совершить при приеме на работу Петрова?  Слепакова 10 марта приняли на работу менеджером отдела		
	продаж с испытательным сроком 3 месяца с условием об оплате		
	труда в размере 20 тыс. руб. в месяц. В период работы Слепаков		
	узнал, что другие менеджеры отдела продаж получают оплату в размере фиксированной части (20 тыс. руб.) и переменной части		
42	размере фиксированной части (20 тыс. рус.) и переменной части (2% от выручки по заключенным ими сделкам). Слепаков	ОПК-2	Н6
	обратился к работодателю с требованием выплатить ему		
	заработную плату на таких же условиях, как у других		
	менеджеров. На следующий день, 9 июня, он получил предупреждение об увольнении как не выдержавший		
	испытание с 10 июня. Оцените законность действий сторон.		
	Суровцева, у которой выявлена ВИЧ-инфекция, работает в		
	отделении новорожденных роддома медицинской сестрой. В должностные обязанности медсестры входят в том числе		
43	инвазивные манипуляции (уколы, установка катетеров и т.д.).	ОПК-2	У6
	Должен ли работодатель перевести ее другую работу,		
	исключающую условия распространения ВИЧ-инфекции? Дайте обоснование решения.		
	Токарева – грузчика магазина № 9 ООО «Абрикос»,		
	расположенного по ул. Нахимова в г. Томске, – 5 июля 2019 г.		
	уведомили под роспись о том, что с 15 сентября 2019 г. он будет работать в магазине № 17 ООО «Абрикос»,		
44	расположенном по ул. Говорова в г. Томске. Токарев 15	ОПК-4	У8
	сентября на новое место работы не вышел, сославшись на		
	удаленность от дома. Оцените правомерность действий сторон. Какие правовые последствия будет иметь отказ Токарева?		
	Работодателем было принято решение о переводе Медведевой,		
4.5	бухгалтера материальной группы, на должность бухгалтера	OFFIC 4	170
45	группы по заработной плате на период отпуска Зайцевой по беременности и родам. Оцените законность решения	ОПК-4	У8
	работодателя и предложите порядок действий.		
	Мастер цеха Седов обратился в КТС с жалобой на то, что		
	администрация обязывает его являться на работу за 30 минут до начала смены для подготовки организации работы на участке, а		
	также почти ежедневно ему приходится оставаться после		
46	смены, имеют место вызовы в ночные смены, а также в	ОПК-4	У8, Н8
	выходные дни для устранения производственных неполадок и организации ремонтных работ. Кроме того, в течение		
	последнего месяца он ежедневно задерживается на работе как		
	член инвентаризационной комиссии. За переработку ему ничего		

	пополнительно не платат Лимантом завола Салови в оплата		
	дополнительно не платят. Директор завода Седову в оплате отказал, так как он – работник с ненормированным рабочим днем и за переработку получает дополнительный отпуск. Соответствует ли режим рабочего дня Седова трудовому законодательству? Подлежит ли особой компенсации имеющаяся у него переработка и в какой форме?		
47	Директор ткацкой фабрики издал приказ о переводе на режим неполного рабочего времени (три рабочих дня в неделю при одной смене) всех работников основных производств до возобновления поставок сырья. При этом желающим предоставлялся отпуск без сохранения заработной платы. Приказ был издан 15 апреля, а перевод на неполное рабочее время предусматривался с 20 апреля. Профсоюзный комитет о предстоящем изменении режима рабочего времени в известность поставлен не был. Работникам, не согласным работать в новых условиях, было предложено увольняться по собственному желанию. Те работники, которые не выйдут на работу с режимом неполного рабочего времени, будут уволены за прогул. Какие нарушения трудового законодательства были допущены работодателем?	ОПК-4	У8, Н8
48	В связи с получением выгодного заказа на выпуск новых машин, который надо было выполнить в сжатые сроки, генеральный директор завода издал распоряжение об увеличении для работников организации продолжительности рабочего дня на два часа, мотивируя это тем, что длительное время большинство работников изза финансово-экономических трудностей работали неполное рабочее время, и если будет нарушен срок выполнения этой работы, завод понесет большие убытки. Распоряжение было согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации завода. Законны ли действия руководства и выборного органа профсоюзной организации?	ОПК-6	У4, Н4
49	В отдел кадров завода поступили заявления об установлении неполного рабочего времени от работников: 1) бухгалтера Ивановой, имеющей детей в возрасте 6 и 11 лет, о работе с 8 до 12 ч ежедневно; 2) кассира Петровой, имеющей ребенка-инвалида, об установлении рабочего дня с 10 до 16 ч ежедневно и неполной рабочей недели – 4 дня; 3) инспектора отдела труда Сидоровой об установлении 5-часового рабочего дня, так как она совмещает работу с обучением в институте по заочной форме обучения; 4) сварщика Антонова для ухода за больным отцом; 5) вахтера Дудина, инвалида 3 группы, имеющего медицинскую рекомендацию по этому поводу. Какое решение должен или может принять работодатель по этим заявлениям?	ОПК-6	У4, Н4
50	Петухова С.Е., являясь многодетной матерью и воспитывая детей одна, обратилась к работодателю с просьбой установить для нее режим гибкого рабочего времени, а именно рабочую смену продолжительностью 8 ч с 12 до 20 ч, тогда как для всех работников установлена смена с 8 до 17 ч, с учетом перерыва на обед. Петухова пояснила, что такой режим рабочего времени позволит ей без ущерба совмещать работу и воспитание детей. Однако директор предприятия отказал работнице, отказ он мотивировал тем, что локальные нормативные акты организации не предусматривают такого режима работы. Поэтому он предложил Петуховой перейти на неполный рабочий день с 13 до 17 ч. Петухова отказалась. Дайте правовой оценку ситуации. В чем суть режима гибкого рабочего времени?	ОПК-6	У4
51	Романов учится на 4 курсе вечернего факультета университета. В апреле прошлого года он устроился на работу в таможню аэропорта. В мае текущего года Романов обратился к начальнику таможни с требованием предоставить ему часть очередного отпуска в 14 календарных дней и учебный отпуск в	ОПК-2	У6, Н6

		I	T
	15 календарных дней для сдачи весенней сессии. Начальник отказал ему в предоставлении очередного отпуска, заявив, что отпуск дается через 11 месяцев непрерывной работы, а Романов 6 месяцев проболел, причем за 2 из них больничный ему не оплатили, поскольку нетрудоспособность наступила из-за алкогольного опьянения. К тому же 30 дней он находился в учебном отпуске, 1 месяц в отпуске без сохранения заработной платы, 10 дней вызывался свидетелем к следователю и в суд, а неделю прогулял без уважительной причины. Прав ли начальник таможни?		
52	В связи с отсутствием сырья директор организации издал распоряжение о предоставлении всем рабочим цеха отпуска без сохранения заработной платы на 20 дней. Возражая против предоставления такого отпуска, часть работников обратились в комиссию по трудовым спорам с требованием выплатить им среднюю заработную плату за указанный период. Правомерны ли действия директора? Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам по данному вопросу и на основании каких норм?	ОПК-2	Н6
53	Повар организации общественного питания Семин, предоставив руководителю организации соответствующую справку медицинской организации о фактической сдаче 20 марта донорской крови, обратился с просьбой предоставить ему 21 марта день отдыха. В связи с отсутствием замены руководитель уговорил Семина выйти в этот день на работу с предоставлением выходного дня в другой день, когда это будет возможно по условиям производства. С таким условием работник согласился, а через неделю подал заявление об увольнении по собственному желанию и потребовал оплатить неиспользованный 21 марта день отдыха в двойном размере. Подлежит ли удовлетворению такое требование Семина? Как должен поступить руководитель организации в данной ситуации? Какие гарантии предоставлены донорам трудовым законодательством?	ОПК-2	У6
54	Антонова, являющаяся студенткой 1 курса заочной формы обучения Института бизнеса, обратилась к работодателю с просьбой о предоставлении ей с 10 января 2005 г. дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 20 дней на период сдачи экзаменов. К заявлению она приложила справку-вызов из вуза. Работодатель издал приказ о предоставлении Антоновой отпуска без сохранения заработной платы, так как она обучается на платном отделении в вузе, не имеющем государственной аккредитации. Соответствует ли приказ работодателя законодательству?	ОПК-4	У8
55	Антонов, слесарь КИП газораспределительной станции (вредные условия труда), не использовал ежегодный оплачиваемый отпуск в течение 3 лет. При увольнении по собственному желанию он потребовал денежную компенсацию за неиспользованные отпуска, однако ему произвели расчет только за последний год. В отделе кадров ему пояснили, что он обязан был использовать отпуск не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который отпуск предоставлялся, а значит, он уже угратил право на эти отпуска. Он по собственной инициативе не использовал отпуска, хотя ему это предлагалось. Подлежат ли удовлетворению требования Антонова?	ОПК-4	У8
56	Иванова находилась в ежегодном оплачиваемом отпуске с 1 по 28 июля. По окончании отпуска Иванова обратилась к работодателю с заявлением о продлении ее ежегодного оплачиваемого отпуска на 5 дней, сославшись на болезнь своего несовершеннолетнего ребенка с 15 по 19 июля. Работодатель в продлении отпуска отказал. Оцените правомерность действий работодателя. Изменится ли решение задачи, если к заявлению	ОПК-4	У8, Н8

	Ивановой о продлении отпуска был приложен листок		
	Ивановой о продлении отпуска был приложен листок нетрудоспособности по уходу за ребенком?		
57	Яковлева, проработав в организации один год на условиях неполного рабочего времени, обратилась к работодателю с заявлением о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней. Работодатель в предоставлении отпуска указанной продолжительности отказал, указав, что число дней отпуска должно быть уменьшено и рассчитано пропорционально отработанному времени. Оцените правомерность действий работодателя. Изменится ли решение задачи, если Яковлева, работающая в организации на условиях неполного рабочего времени, обратилась к работодателю с заявлением о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска, находясь в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет?	ОПК-4	У8, Н8
58	В связи с повышением минимального размера оплаты труда руководство организации приняло решение о включении районного коэффициента в размере 30% в состав минимального размера оплаты труда при определении размеров ставок. Таким образом, с учетом районного коэффициента, надбавок и доплат заработная плата оказалась не ниже установленного МРОТ, но реального повышения оплаты труда не произошло. Работники обратились в суд, полагая, что все надбавки и доплаты должны начисляться сверх установленных ставок с учетом особых климатических, вредных, опасных и других условий труда. Работодатель в обоснование своей позиции указал, что в соответствии с п. 1 ст. 129 понятие заработной платы включает в себя компенсационные и стимулирующие выплаты. Какое решение должен принять суд?	ОПК-6	У4, Н4
59	Работодатель, находящийся в трудном финансово- экономическом положении, издал приказ, обязывающий работников заключать с работодателем перед каждой выплатой заработной платы договор займа на сумму, превышающую 7 000 руб. За собой он оставил право осуществлять удержания из заработной платы работников на сумму займа. Ряд работников отказались подписывать договоры, за что были подвергнуты дисциплинарным взысканиям. Оцените правомерность поведения субъектов	ОПК-6	У4, Н4
60	В Положении о премировании работников ОАО «Легенда» в нескольких пунктах содержалась ссылка на «обычный размер вознаграждения работника» как на базовую величину для подсчета размера премии. Возник спор между представителем первичной профсоюзной организации ОАО «Легенда» и начальником Отдела труда и заработной платы данного общества. Представитель профсоюза считал, что понятие «обычного размера вознаграждения» является синонимом средней заработной платы работника, начальник Отдела труда и заработной платы полагал, что данную категорию следует приравнять к базовому должностному окладу. Кто прав в данном споре?	ОПК-6	У4
61	Работник бюджетной организации в течение мая 3 раза был привлечен к работе в выходной день. Ежемесячный заработок работника состоит из: 8 тыс. руб. — месячный оклад; 7 тыс. руб. — сумма доплат, надбавок и премий. Определите размер месячной заработной платы работника за май с учетом привлечения к работе в выходные дни, если работа осуществлялась в пределах нормы рабочего времени. Как изменится решение, если работнику установлена сдельная система заработной платы, а размер заработной платы за май составил 15 тыс. руб.?	ОПК-2	У6, Н6
62	Руководитель отдела развития ОАО «Проекция» Филиппов обратил внимание, что при начислении вознаграждения по	ОПК-2	Н6

		ı	
	итогам работы за год ему не была начислена сумма стимулирующего вознаграждения за достижение его отделом высоких показателей эффективности. Филиппов обратился в бухгалтерию за разъяснением, где ему пояснили, что такое вознаграждение было предусмотрено Положением о стимулирующих выплатах, принятом в ОАО «Проекция» три года назад и в конце ноября утратившим свою силу. Поскольку другого аналогичного положения принято не было, сохранил свое действие лишь Регламент оплаты труда, которым подобные выплаты не предусматриваются. Филиппов обратился за разъяснением в юридический отдел ОАО «Проекция», указав, что, поскольку Положение о стимулирующих выплатах действовало в организации с января по ноябрь текущего года, за это время ему и сотрудникам его отдела должны быть выплачены причитающиеся суммы пропорционально к продолжительности календарного года. Какое разъяснение вы должны дать Филиппову как начальник юридического отдела		
63	ОАО «Проекция»?  В целях введения новой системы управления персоналом на ООО «ХимСвет» был издан приказ, в соответствии с которым работникам общества предлагалось дать согласие на заключение срочных трудовых договоров вместо договоров, заключенных на неопределенный срок. В таком случае размер их заработной платы индексировался с коэффициентом 1,2. В ответ на возражение представителя профсоюзного органа о дискриминации представитель работодателя пояснил, что меры направлены на улучшение исполнительской дисциплины, они не ухудшают существующие условия оплаты труда, а, напротив, содержат возможности для повышения размера оплаты. Кроме того, в данном случае правовые последствия зависят не от пола, расы, возраста, религиозных или политических убеждений работников. Кто прав в этой ситуации?	ОПК-2	У6
64	За нарушение правил дорожного движения Ноев был лишен водительских прав на шесть месяцев. В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в ООО, к нему был применено дисциплинарное взыскание в виде перевода на нижеоплачиваемую должность (подсобным рабочим). Ноев потребовал от работодателя отменить приказ и восстановить его в должности. Правомерно ли требование Ноева признать приказ о переводе незаконным? Какие меры может применить работодатель к Ноеву в данной ситуации?  В комиссию по трудовым спорам учреждения обратился Красин	ОПК-4	У8
65	с требованием отменить приказ о переводе на нижеоплачиваемую должность. Он пояснил, что согласился на такой перевод под давлением со стороны руководства учреждения, заключавшемся в предложенном ему выборе между увольнением за виновные действия (которые он якобы совершил) и согласием на перевод. Также он указал, что он обращался в Ростехнадзор с сообщением об использовании рискованных технических решений директором и главным инженером. Представитель работодателя не подтвердил заявленные Красиным факты. Работодатель объявил Красину выговор за разглашение конфиденциальной информации. Красин заявил, что он по этому поводу никаких бумаг не подписывал и вся эта «конфиденциальная» информация размещена на сайте учреждения. Является ли законным перевод? Правомерен ли приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности? Какие доказательства могут быть представлены работодателем и работником в обоснование заявленных позиций?	ОПК-4	У8
66	Приказом были затребованы объяснения от водителя по факту разряженного аккумулятора. Он устно пояснил, что перед	ОПК-4	У8, Н8

		T	
	уходом в отпуск не отключил аккумулятор автомобиля, потому что это не является необходимым. По истечении двух рабочих дней письменные объяснения не поступили, и был издан приказ о вынесении замечания. При ознакомлении с указанным приказом работник заявил, что он был на диспансеризации и еще сдавал кровь как донор, поэтому не дал объяснений в письменной форме. Кроме того, не было затребовано мнение профкома, председателем которого он является. Юрист посчитал, что это неуважительная причина, поскольку есть роспись работника в приказе о необходимости дать объяснения по факту случившегося. Подлежит ли в данном случае отмене приказ о наложении дисциплинарного взыскания? Обязан ли был работодатель в данном случае запросить мнение профкома?		
67	Беконщик Чуев в свою смену в состоянии алкогольного опьянения с ножом гонялся за коллегами по цеху. С его согласия он прошел алкотестер и не оспаривал наличия алкогольного опьянения, но просил не увольнять его, поскольку ему остался год до пенсии, и он всю жизнь добросовестно работал на мясоперерабатывающем заводе. Работодатель уволил Чуева. Подготовьте мотивировочную часть решения суда о восстановлении Чуева на работе с учетом Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2	ОПК-4	У8, Н8
68	Младшему научному сотруднику объявили замечание за отсутствие опубликованной статьи. Обязанность представить ее к публикации была предусмотрена планом работы на год. Он пояснил, что передал статью в редакцию журнала, однако в апреле прошлого года ему было отказано в публикации в связи с отсутствием в работе научной новизны. Факт отсутствия опубликованной статьи был установлен 30 января текущего года, а замечание объявлено 3 марта (год был високосным). В какой форме объявляется замечание? Является ли обоснованным решение работодателя? Нарушены ли сроки?	ОПК-6	У4, Н4
69	Секретарь директора школы курила на крыльце школы со старшеклассниками. Инспектор отдела кадров составила об этом акт и передала его директору. Директор привлек секретаря к материальной ответственности за курение в месте, где это запрещено согласно законодательству РФ. Размер штрафа в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка школы составил 700 руб. и был удержан однократно из заработной платы секретаря. 1. Правомерно ли удержание суммы штрафа в данном случае, если заработная плата секретаря составляет 15 тыс. руб.? 2. Правомерно ли установление указанного штрафа Правилами внутреннего трудового распорядка школы? 3. Возможно ли дополнительно к штрафу привлечь секретаря к дисциплинарной ответственности? Вариант: Вправе ли директор дополнительно к штрафу лишить секретаря за курение в месте, не предусмотренном законодательством, 50% премии, если Положением о премировании такая возможность предусмотрена?	ОПК-6	У4, Н4
70	Бухгалтер, поднимаясь в свой кабинет по лестнице в офисном здании работодателя, зацепилась за арматуру и порвала шубу. Ремонт шубы составил 2 тыс. руб. Бухгалтер обратилась к работодателю с требованием возместить стоимость ремонта. Работодатель отказался удовлетворить требование работника. Бухгалтер обратилась в суд, заявив также о взыскании морального вреда. 1. Имеются ли нарушения в действиях работодателя? 2. Сформулируйте, в чем заключается нарушение прав или законных интересов бухгалтера и ее требования, а также обстоятельства, на которых она основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства. 3. Будет ли удовлетворено судом, по вашему мнению, требование о возмещении в данном случае морального	ОПК-6	У4

9 4 TI				
вреда / 4. 11	одготовьте ре	гзолютивную	часть	решения суда.

5.3.2.4. Перечень тем рефератов

	5.3.2.4. Перечень тем рефератов						
№	Содержание						
1	Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями						
2	Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим						
2	физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).						
3	Особенности регулирования труда педагогических и научных работников						
4	Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами						
4	без гражданства						
5	Особенности регулирования труда лиц, работающих на дому, и дистанционных работников						
	Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к						
6	ним местностях						
	Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального						
7	исполнительного органа организации						
8	Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет						
	Общая характеристика трудовых споров, их разграничение на индивидуальные и коллективные						
9	трудовые споры и причины их возникновения.						
1.0	Индивидуальные трудовые споры и подведомственность их рассмотрения в Комиссии по трудовым						
10	спорам (КТС) и суде.						
11	Правовой статус КТС.						
12	Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС.						
	Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.						
13	Коллективные трудовые споры.						
	Порядок их рассмотрения и разрешения примирительной комиссией с участием посредника и (или)						
14	в трудовом арбитраже.						
15	Забастовка как крайнее средство разрешения коллективного трудового спора.						
16	Право на забастовку и порядок ее проведения.						
	Ответственность за нарушение законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых						
17	споров.						
18	Ограничение права на забастовку.						
19	Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.						
20	Ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных						
20	правовых актов, содержащих нормы трудового права						
21	Самозащита работниками трудовых прав.						
22	Права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового						
22	законодательства, иных актов, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.						
23	Определение размера ущерба, причиненного работодателю. Порядок взыскания ущерба						
24	Органы государственного контроля (надзора). Федеральная инспекция труда, принципы ее						
24	деятельности и полномочия.						
25	Основные права и обязанности государственных инспекторов труда, ответственность						
23	государственных инспекторов труда.						
26	Федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю (надзору) в						
	установленной сфере деятельности, по защите трудовых прав работников.						
27	Способы защиты трудовых прав и свобод.						
28	Понятие и значение защиты трудовых прав и свобод.						
29	Специальные нормы по охране труда женщин и лиц с семейными обязанностями,						
	несовершеннолетних работников (в возрасте до 18 лет) и лиц с пониженной трудоспособностью.						
30	Права и гарантии работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.						
	Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.						
31	Обеспечение прав работников на охрану труда.						
32	Организация охраны труда: государственное управление охраной труда; государственная						
	экспертиза условий труда; служба охраны труда в организации.						
33	Обязанности работника в области охраны труда.						
34	Медицинские осмотры определенных категорий работников.						
35	Государственные нормативные требования охраны труда.						
36	Значение охраны труда и основные направления государственной политики в области охраны труда.						
37	Охрана труда Понятие охраны труда по трудовому праву.						
38	Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности.						
39	Виды и пределы материальной ответственности работника: ограниченная, в пределах среднего						
L	месячного заработка или полная материальная ответственность.						

40	Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.					
41	Компенсация морального вреда, причиненного работнику.					
42	Материальная ответственность работодателя перед работником по возмещению работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения работника возможности трудиться, либо за ущерб, причиненный имуществу работника или за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.					
43	Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.					
44	Понятие и значение дисциплины труда по трудовому праву и обеспечение трудовой дисциплины.					
45	Виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения					
46	Дисциплинарный проступок — основание привлечения работника к дисциплинарной ответственности.					
47	Дисциплинарная ответственность работника и ее виды.					
48	Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения.					
49	Уставы и положения о дисциплине, установленные федеральными законами.					
50	Значение правил внутреннего трудового распорядка, их содержание и порядок утверждения.					
51	Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.					
	Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному					
52	образованию работников.					
53	Право работников на дополнительное профессиональное образование.					
54	Ученический договор					
55	Понятие гарантий и компенсаций по трудовому праву.					
56	Иные виды гарантий и компенсаций.					
- 30	Гарантии при направлении в служебные командировки,					
57	при переезде в другую местность, при совмещении работы					
31	с обучением.					
	Понятие и признаки заработной платы (оплаты труда) по трудовому праву. Правовое регулирование					
58	заработной платы.					
59	Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.					
60	Порядок введения, замены и пересмотра норм труда.					
61	Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.					
01						
62	Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных					
62	нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.					
63	Нормирование труда. Виды норм труда. Разработка и утверждение норм труда.					
64	Оплата труда в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы. Исчисление					
	средней заработной платы.					
65	Системы оплаты труда и порядок их установления. Тарифные системы оплаты труда и их элементы.					
65	Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Повременная и					
	сдельная системы оплаты труда.					
66	Государственные гарантии по оплате труда. Минимальный размер оплаты труда, формы оплаты					
	труда и другие гарантии.					
	Право на отдых и его гарантии. Понятие времени отдыха по трудовому праву. Виды времени					
67	отдыха. Ежегодные оплачиваемые отпуска. Виды отпусков: ежегодный оплачиваемый отпуск;					
	удлиненный отпуск; ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и основания их					
	предоставления.					
68	Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления. Учебные отпуска					
	работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации при их предоставлении.					
69	Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков. Реализация права на					
	отпуск при увольнении работника.					
	Понятие рабочего времени по трудовому праву. Виды и нормы продолжительности рабочего					
70	времени. Сверхурочная работа. Понятие сверхурочных работ, их ограничение, порядок привлечения					
	работников к сверхурочным работам. Режим рабочего времени. Учет рабочего времени.					

## **5.3.2.5. Вопросы для контрольной (расчетно-графической) работы** «Не предусмотрены»

## 5.4. Система оценивания достижения компетенций 5.4.1. Оценка достижения компетенций в ходе промежуточной аттестации

ОПК-2 Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности

Инд	цикаторы достижения компетенции ОПК-2		Номера вопр	осов и задач	
Код	Содержание	тесты	вопросы к устному опросу	задачи для проверки умений и навыков	реферат
36	основные источники трудового права, основные трудовые права и свободы	1-30	1-25	1-25	1-25
У6	анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности	31-60	26-46	26-46	26-46
Н6	работы с источниками трудового права и материалами судебной практики для разрешения спорных ситуаций	62-100	47-70	47-70	47-70
ОПК	-4 Способен профессионально толковат	ь нормы права			
Инд	цикаторы достижения компетенции ОПК-4		Номера вопр	осов и задач	
Код	Содержание	тесты	вопросы к устному опросу	задачи для проверки умений и навыков	реферат
38	систему трудового права, основные источники трудового права	1-30	1-25	1-25	1-25
У8	анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности	31-60	26-46	26-46	26-46
Н8	работы с источниками трудового права и материалами судебной практики, анализа практической ситуации и умение применять нормы трудового законодательства	62-100	47-70	47-70	47-70
	-6 Способен участвовать в подготовке п ических документов	роектов нормат	гивных правов	ых актов и иных	
	цикаторы достижения компетенции		Номера волг	осов и задач	
Код	ОПК-6 Содержание	тесты	вопросы к устному опросу	задачи для проверки умений и навыков	реферат
34	источники трудового права, историю и принципы трудового права, соотношение норм трудового, административного и гражданского права, место, роль и значение международных правовых актов в сфере труда	1-30	1-25	1-25	1-25
У4	проводить исторический, догматический и системный анализ норм трудового права, находить противоречия и ошибки в действующем законодательстве, адресовать проблемы судебной практики исходя из конституционных основ правового	31-60	26-46	26-46	26-46

		регулирования				
I	H4	аналитической юриспруденции, методами сравнительного и исторического анализа, работы с современной доктриной трудового права	62-100	47-70	47-70	47-70

## 5.4.2. Оценка достижения компетенций в ходе текущего контроля

	C-2 Способен применять нормы мате рессиональной деятельности	риального	и процессуа	ального прав	за при реш	ении задач
Инд	цикаторы достижения компетенции ОПК-2	Номера вопросов и задач				
Код	Содержание	тесты	вопросы к зачету	вопросы к экзамену	задачи к экзамену	вопросы к курсовой работе
36	основные источники трудового права, основные трудовые права и свободы	101-145	1-10	1-30	1-7	1-30
У6	анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности	146-189	11-21	31-45	8-18	31-45
Н6	работы с источниками трудового права и материалами судебной практики для разрешения спорных ситуаций	190-229	190-229 22-32 46-70		19-23	46-70
ОПК	-4 Способен профессионально толковат	ъ нормы пр	рава			
Инд	цикаторы достижения компетенции ОПК-4		Номер	ра вопросов і	и задач	
Код	Содержание	тесты	вопросы к зачету	вопросы к экзамену	задачи к экзамену	вопросы к курсовой работе
38	систему трудового права, основные источники трудового права	101-145	1-10	1-30	1-7	1-30
У8	анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности	146-189	11-21	31-45	8-18	31-45
Н8	работы с источниками трудового права и материалами судебной практики, анализа практической ситуации и умение применять нормы трудового законодательства	190-229	22-32	46-70	19-23	46-70
	С-6 Способен участвовать в подготовке г цических документов	іроектов но	рмативных і	правовых акт	ов и иных	
	цикаторы достижения компетенции ОПК-6		Номер	ра вопросов і	и задач	
Код	Содержание	тесты	вопросы к зачету	вопросы к экзамену	задачи к экзамену	вопросы к курсовой работе
34	источники трудового права, историю и принципы трудового права,	101-145	1-10	1-30	1-7	1-30

	соотношение норм трудового, административного и гражданского права, место, роль и значение международных правовых актов в сфере труда					
У4	проводить исторический, догматический и системный анализ норм трудового права, находить противоречия и ошибки в действующем законодательстве, адресовать проблемы судебной практики исходя из конституционных основ правового регулирования	146-189	11-21	31-45	8-18	31-45
H4	аналитической юриспруденции, методами сравнительного и исторического анализа, работы с современной доктриной трудового права	190-229	22-32	46-70	19-23	46-70

#### 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Рекомендуемая литература

№	Библиографическое описание	Тип издания	Вид учебной литературы
1	Лебедев В. М. Трудовое право [электронный ресурс]: Учебник / В. М. Лебедев, А. А. Белинин; Национальный исследовательский Томский государственный университет; Российский государственный университет правосудия, Крымский ф-л; Московский государственный юридический университет им. О.Е. Кутафина; Национальный исследовательский Томский государственный университет, ф-л Новосибирский юридический институт - Москва: ООО "Юридическое издательство Норма", 2022 - 376 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум] URL: https://znanium.com/catalog/document?%20id=392909	Учебное	Основная
2	Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Юриспруденция" (030501), "Соц. работа" (040401), "Гос. и муницип. упр." (080504), "Менеджмент орг." / [Н. Д. Амаглобели [и др.]; под ред. К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко - М.:Юнити, 2010 - 503 с	Учебное	Основная
3	Эриашвили Н. Д. Трудовое право [электронный ресурс]: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Юриспруденция", "Социальная работа", "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент организации": Учебник / Н. Д. Эриашвили, И. М. Рассолов; Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России); Государственный университет управления; Московский государственный юридический университет им. О.Е. Кутафина; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; Казанский государственный медицинский университет - Москва: Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017 - 551 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум] URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?%20id=34116">https://znanium.com/catalog/document?%20id=34116</a>	Учебное	Основная

4	Трудовое право [Электронный ресурс]: методические указания по выполнению курсовой работы для обучающихся по направлению "Юриспруденция" профиль Государственно-правовое обеспечение отраслей АПК (уровень бакалавриата) / Воронежский государственный аграрный университет; [сост. А. В. Зацепина] - Воронеж: Воронежский государственный аграрный университет, 2022 [ПТ] URL: <a href="http://catalog.vsau.ru/elib/metod/m165518.pdf">http://catalog.vsau.ru/elib/metod/m165518.pdf</a>	Методическая	Дополнительная
5	Трудовое право [Электронный ресурс]: методические указания по изучению дисциплины для обучающихся очного и заочного отделения по направлению Юриспруденция (уровень бакалавриата) / Воронежский государственный аграрный университет; [сост. А. В. Зацепина] - Воронеж:Воронежский государственный аграрный университет, 2021 [ПТ] URL: <a href="http://catalog.vsau.ru/elib/metod/m162700.pdf">http://catalog.vsau.ru/elib/metod/m162700.pdf</a>	Методическая	Дополнительная
6	Трудовое право [Электронный ресурс]: методические указания по самостоятельной работе для обучающихся по направлению Юриспруденция (уровень бакалавриата) / Воронежский государственный аграрный университет; [сост. А. В. Зацепина] - Воронеж:Воронежский государственный аграрный университет, 2021 [ПТ] URL: <a href="http://catalog.vsau.ru/elib/metod/m162576.pdf">http://catalog.vsau.ru/elib/metod/m162576.pdf</a>	Методическая	Дополнительная
7	Государство и право: ежемесячный журнал - Москва: Б.и., 1992-	Периодическое	Дополнительная
8	Кадровик.Трудовое право для кадровика: ежемесячный научно-практический журнал / шеф ред. А. Я. Кибанов; гл. ред. Л. В. Зудина - М.: Панорама, 2007-	Периодическое	Дополнительная
9	Трудовое право: ежемесячный практический журнал / учредитель: ООО "Деловые коммуникации" - Москва: ИнПринт, 2011	Периодическое	Дополнительная

# 6.2. Ресурсы сети Интернет 6.2.1. Электронные библиотечные системы

$N_{\underline{0}}$	Название	Размещение
1	Лань (ЭБС «ЛАНЬ»)	https://e.lanbook.com
2	ЭБС «ZNANOUM.COM»	http://znanium.com/
3	ЭБС НЭБ eLIBRARY	https://elibrary.ru/
4	Национальная электронная библиотека (НЭБ)	https://rusneb.ru/
5	Электронная библиотека ВГАУ	http://library.vsau.ru/

6.2.2. Профессиональные базы данных и информационные системы

		DI AUTHURIA II III GO PATURITO III DI CONTENIDI
$N_{\underline{0}}$	Название	Размещение
1	Единая межведомственная информационно—стати-стическая сисподраздел	https://fedstat.ru/
2	База данных показателей муниципальных образований	http://www.gks.ru/free_doc/new_site/bd_munst/munst.htm
3	База данных ФАОСТАТ	http://www.fao.org/faostat/ru/
4	Портал открытых данных РФ	https://data.gov.ru/
5	Портал государственных услуг	https://www.gosuslugi.ru/

6	ГАС РФ "Правосудие"	https://sudrf.ru/
7	Справочная правовая сисподраздел Гаранат	http://www.consultant.ru/
8	Справочная правовая сисподраздел Консультант Плюс	http://ivo.garant.ru
9	Профессиональные справочные системы «Кодекс»	https://техэксперт.caйт/sistema-kodeks

6.2.3. Сайты и информационные порталы

Создатель сайта		Адрес сайта			
Министерство нау	ки и высше	его образов	зания	https://minobrnauki.gov.ru	
Правительство РФ	ı			www.governmet.ru	
Президент РФ				http://www.kremlin.ru/	
Министерство сели	ьского хозя	нйства		http://mcx.ru/	
Российская газета				www.rg.ru	
Официальный	портал	органов	власти	http://www.govvrn.ru/wps/portal/gov	
Воронежской обла	сти				
Официальный	интернет-	http://pravo.gov.ru/			
информации			правовой		

## 7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

#### 7.1. Помещения для ведения образовательного процесса и оборудование

<b>№</b> п/п	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1.	Учебная аудитория для проведения учебных занятий: Комплект учебной мебели, учебно-наглядные пособия: комплекты нормативно-правовой и нормативной документации, видеопроекционное оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения, экран, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, используемое программное обеспечение MS Windows /Linux /Peд OC, MS Office / OpenOffice/LibreOffice, Adobe Reader / DjVu Reader, Яндекс Браузер / Mozilla Firefox / Microsoft Edge, DrWeb ES, 7-Zip, MediaPlayer Classic, eLearning server, AST Test, доступ к справочно-правовым системам «Гарант» и «Консультант +», электронные учебно-методические материалы.	394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина,1, а. 273, 274, 275, 115, 116, 119, 122, 122a, 126
2.	Помещение для самостоятельной работы: комплект учебной мебели, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, используемое программное обеспечение MS Windows /Linux /Peд OC, MS Office / OpenOffice/LibreOffice, Adobe Reader / DjVu Reader, Яндекс Браузер / Mozilla Firefox / Microsoft Edge, DrWeb ES, 7-Zip, MediaPlayer Classic, eLearning server, AST Test, доступ к справочно-правовым системам «Гарант» и «Консультант +», электронные учебно-методические материалы.	394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина,.1, а.122а (с 16 до 20 ч.)

#### 7.2. Программное обеспечение

## 7.2.1. Программное обеспечение общего назначения

$N_{\overline{0}}$	Название	Размещение
1	Операционные системы MS Windows /Linux /Ред ОС	ПК в локальной сети ВГАУ
2	Пакеты офисных приложений MS Office / OpenOffice/LibreOffice	ПК в локальной сети ВГАУ
3	Программы для просмотра файлов Adobe Reader / DjVu Reader	ПК в локальной сети ВГАУ
4	Браузеры Яндекс Браузер / Mozilla Firefox / Microsoft Edge	ПК в локальной сети ВГАУ

5	Антивирусная программа DrWeb ES	ПК в локальной сети ВГАУ
6	Программа-архиватор 7-Zip	ПК в локальной сети ВГАУ
7	Мультимедиа проигрыватель MediaPlayer Classic	ПК в локальной сети ВГАУ
8	Платформа онлайн-обучения eLearning server	ПК в локальной сети ВГАУ
9	Система компьютерного тестирования AST Test	ПК в локальной сети ВГАУ

## 7.2.2. Специализированное программное обеспечение – не предусмотрено

7.2.3. Профессиональные базы данных и информационные системы

$N_{\underline{0}}$	Название	Размещение
1	Справочная правовая система Гарант	http://ivo.garant.ru
2	Справочная правовая система Консультант Плюс	http://www.consultant.ru/
3	Профессиональные справочные системы «Кодекс»	https://kodeks.ru/

## 8. Междисциплинарные связи

Дисциплина, с которой необходимо	Кафедра, на которой преподается	Подпись заведующего
согласование	дисциплина	кафедрой
Гражданское право	Кафедра юридических дисциплин	quef

#### Приложение 1 Лист периодических проверок рабочей программы и информация о внесенных изменениях

и информация о внесенных изменениях			
Должностное лицо, проводившее проверку: Ф.И.О., должность	Дата	Потребность в корректировке указанием соответствующих разделов рабочей программы	Информация о внесенных изменениях
Филиппова Н.В., зав. каф. юридических дисциплин	05.06.2024 г	Рабочая программа актуализирована на 2024 – 2025 учебный год	заседание кафедры юридических дисциплин Протокол №10 от 05.06.2024 г.