

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

**РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
«ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА»**

студента группы _____

(фамилия, имя)



Составитель: Бородкина Светлана Александровна, преподаватель

Волгоград, 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Аннотация.....	3
Введение.....	4
Тема №1. Основные положения трудового законодательства РФ	5
Тема №2. Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройству	7
Тема №3. Трудовой договор	9
Тема №4. Рабочее время. Время на отдых.	12
Тема №5. Заработная плата	15
Тема №6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.....	17
Тема №7: Профессиональная подготовка и дополнительное образование	19
Тема № 8. Защита трудовых прав работников.....	22
Тема №9. Правовое регулирование труда женщин и несовершеннолетних	24
Тема №10.Совместительство. Надомники. Дистанционные работники	26
Тема №11. Гарантии и компенсации	29
Тема №12.Трудовые права лиц с ограниченными возможностями здоровья	30
Тема №13.Понятие коррупции. Противодействие коррупции.....	33
Тема №14.Трудовые споры.....	37
Тема № 15. Права работников на охрану труда.....	39
Тема №16. Социальное страхование	43
Тема №17. Материальная ответственность работника и работодателя	45
Тема №18.Понятие и сущность социального партнерства	47
Тема №19.Коллективный договор	49
Тема №20. Зачетное занятие	52
Рекомендуемые источники для изучения трудового законодательства	56

Аннотация

Данное учебное пособие составлено для обучающихся по адаптированной рабочей программе учебной дисциплины «Основы трудового законодательства» для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) для профессий 13450 Маляр и 19727 Штукатур.

Целью учебной дисциплины является социализация в обществе детей с нарушением в развитии посредством изучения основ трудового законодательства. Знания и умения, сформированные при изучении данного курса, должны помочь при дальнейшем трудоустройстве.

Учебное пособие представляет собой рабочую тетрадь, которая предназначена для аудиторной и (или) самостоятельной внеаудиторной работы. Каждая тема представлена теоретическим материалом, вопросами и заданиями по представленному материалу и завершается анализом правильных и неправильных ответов, а также оценкой за выполненную работу.

Содержание теоретического материала сжато, т.к. предполагается, что он был более подробно изучен на занятии. В рабочей тетради теория нужна в помощь при выполнении заданий. Кроме того, эта часть пособия может быть использована как раздаточный материал при написании конспекта, если обучающийся не может воспринимать информацию на слух, или пропустил занятие и изучает материал самостоятельно.

Вопросы и задания отобраны так, чтобы разнообразными методами стимулировать поиск и запоминание основного материала по теме. Это и выбор правильного ответа, и вычеркивание неправильного; составление схем; ответы на поставленные вопросы; вставка пропущенных слов в тексте; работа с терминами. Наиболее усложненными заданиями для данной группы обучающихся являются тестовые задания со множественным выбором и ситуационные задачи по трудовому праву, а также задания, где нужно высказать своё мнение или своими словами объяснить суть ответа. Поэтому они в основном представлены в заключительных темах курса, когда накоплены определённые знания по трудовому законодательству, сформированы навыки работы с тетрадью и отработаны другие приёмы опроса. Конечно, выполнение таких заданий по силам не всем, поэтому рядом, как правило, расположены более лёгкие варианты вопросов и заданий по теме.

Учитывая особенности данной нозологической группы, рабочая тетрадь иллюстрирована картинками, вставками цветных схем. По некоторым темам задания представлены как работа с иллюстрациями. Перед каждым блоком вопросов и заданий стоит смайлик как опознавательный значок, по которому можно сориентироваться в расположении материала.

Современные подростки практически все владеют навыками работы с информацией в Интернете, включая тех, кто имеет интеллектуальные нарушения. Поэтому некоторые задания содержат отсылку к самостоятельному поиску ответов с помощью различных сайтов. Кроме того, тестовая часть заданий представлена на образовательном портале техникума в системе Moodle и может быть использована при необходимости как вариант дистанционного обучения.

Таким образом, представленная рабочая тетрадь имеет многоцелевое назначение и может рассматриваться как часть учебно-методического комплекта по учебной дисциплине «Основы трудового законодательства».

Список использованных источников

1. Бачой Н.Г. Рабочая тетрадь по предмету «Основы трудового законодательства» - URL: nsportal.ru (дата обращения: 16.03.2015).
2. Квитко Е. А. Методические рекомендации по разработке рабочей тетради по учебной дисциплине (профессиональному модулю): методические рекомендации для преподавателей. - Коркино, ГБПОУ «КГСТ», 2018. – 22 с. - URL: www.kgst.ru/ (дата обращения: 16.03.2015).

Введение

Рабочая тетрадь предназначена для организации обучения (как аудиторной, так и самостоятельной работы или дистанционного обучения) обучающихся по профессиям 13450 Маляр и 19727 Штукатур. Рабочая тетрадь составлена на основе рабочей программы учебной дисциплины «Основы трудового законодательства».

Рабочая тетрадь составлена таким образом, что по каждой теме представлено два вида материалов: теоретическая разработка темы и задания для самостоятельной работы.

Задания для самостоятельной работы возможны в нескольких вариантах:

- Работа с основными понятиями и терминами
- Анализ всех ответов на каждый из тестов и выбор правильных
- Выполнение заданий иного типа: выбор соответствия, работа с текстом и т.д.
- Решение ситуационных задач

Выполнение этих заданий поможет систематизировать полученные знания, научит самостоятельно работать с теоретическим материалом и активизировать познавательные навыки.

Памятка по выполнению заданий.

• Как работать с терминами и обозначениями.

1. Прочитай задание. Запомни то слово, которое ты ищешь.
2. Внимательно прочитай теоретический материал. Найди это слово или похожее на него.
3. Сравни с заданным вопросом и подумай, что ответить.
4. Впиши правильный ответ в рабочую тетрадь.

• Как выполнить тест.

1. Прочитай задание.
2. Прочитай возможные варианты ответов.
3. Если с первого раза не понятно, какой ответ правильный, прочитай задание и ответы ещё раз.
4. Найди правильный ответ и выдели его. Можно обвести или подчеркнуть правильный ответ или поставить рядом с ним любой значок: галочку, крестик, кружок.

• Как решать ситуационную задачу.

1. Внимательно прочитай условия задачи. Определи, что «Дано», составь в голове целостную картину того, что происходило.
2. Определи предмет противоречия или спора, а также причины, которые привели к этой ситуации. Найди похожую ситуацию в теоретическом материале или задай вопрос в поисковике Интернета.
3. Выяви действия лиц и сопоставь их с законами. Нужно ответить на вопросы: Кто и что конкретно совершил? Когда, что и кем было нарушено? Кто выполняет роль нарушителя, потерпевшего?
4. Оформи решение и ответы. Обязательно объясни причину выбора именно этого ответа.

Критерии оценки выполненных заданий

При оценке выполненных работ в первую очередь учитываются показанные знания и умения.

Оценка зависит также от наличия и характера погрешностей, допущенных обучающимися. Среди погрешностей выделяются ошибки и недочеты.

Погрешность считается **ошибкой**, если она свидетельствует о том, что студент не овладел основными знаниями и (или) умениями, указанными в программе.

К **недочетам** относятся погрешности, свидетельствующие о недостаточно полном или недостаточно прочном усвоении основных знаний и умений или об отсутствии знаний, не считающихся в программе основными. Недочетами также считаются: погрешности, которые не привели к искажению смысла полученного задания или способа его выполнения, например, неаккуратная запись, небрежное выполнение и т. п.

Оценка «5» ставится, если работа выполнена полностью; нет пробелов и ошибок. Допускается 1 недочет.

Оценка «4» ставится, если работа выполнена полностью, но допущена одна ошибка или 2-3 недочета.

Оценка «3» ставится, если допущены более одной ошибки или двух-трех недочетов, но учащийся владеет обязательными умениями по проверяемой теме.

Оценка «2» ставится, если допущены существенные ошибки, показавшие, что обучающийся не владеет обязательными знаниями по данной теме в полной мере.



Тема №1. Основные положения трудового законодательства РФ

Содержание теоретического материала

Основные положения и нормы трудового права в Российской Федерации установлены **Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.**

В статье 37 Конституции Российской Федерации сказано:

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
2. Принудительный труд запрещен.
3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.
4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с

использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.



Вопросы и задания к теме

1. Какой документ является главным в сфере трудового права? Подчеркните.

- Законы субъектов РФ
- Конституция РФ
- Федеральные законы
- Подзаконные нормативные акты РФ и субъектов РФ
- Локальные нормативные акты работодателя

2. Вставьте пропущенные буквы и получите пропущенное слово

Трудовой к__ д__ к__.

Какую роль играет этот документ в нашей трудовой деятельности?

3.. _____ - это документы, которые принимаются работодателем и касаются труда работников организации. Они действуют только внутри данной организации,

4. Вставьте пропущенное слово, которое в разных падежах повторяется в основных принципах трудового законодательства:

- свобода _____, включая право на _____, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается;
- запрещение принудительного _____ и дискриминации в сфере _____;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия _____, права на отдых.

5. Напишите пословицы и поговорки про труд.

Заполняется преподавателем

Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	



Тема №2. Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройству

Содержание теоретического материала

Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройства в Российской Федерации включает в себя различные нормативные акты, среди которых:

Конституция РФ. Провозглашает свободу труда и право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности. Также Конституция РФ гарантирует каждому право на защиту от безработицы.

Трудовой кодекс РФ. Например, статья 272 кодекса содержит особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет. Статья 18.13 Кодекса предусматривает административную ответственность за незаконную деятельность по трудоустройству граждан Российской Федерации за границей.

Федеральные законы. В частности, Федеральный закон от 12.12.2023 №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». Он определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики в сфере занятости населения, а также государственный контроль за соблюдением законодательства о занятости населения.

Указы Президента РФ. Например, Указ Президента Российской Федерации от 31.12.2015 №683 «О стратегии национальной безопасности Российской Федерации».

Постановления Правительства РФ. Принимаются, как правило, для реализации законов.

Некоторые принципы правового регулирования отношений в сфере занятости населения: добровольность труда и свобода выбора гражданами формы занятости, рода деятельности, профессии, специальности, вида, характера и режима труда. Также обеспечивается равенство возможностей гражданам независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения и других обстоятельств при реализации права на защиту от безработицы и содействие занятости.



Вопросы и задания к теме.

1. Какие документы лишние при трудоустройстве? Вычеркните их.

Согласно статье 65 Трудового кодекса РФ вы обязаны предъявить работодателю:

- Паспорт;
- Свидетельство о рождении;
- Трудовую книжку;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Документы воинского учета (для военнообязанных и подлежащих призыву на военную службу);
- Документы об образовании и квалификации;
- Справку о составе семьи;
- Индивидуальную программу реабилитации инвалида (если таковым является).

2. Найдите ошибки и вычеркните их.

Занятыми считаются:

- работающие по трудовому договору,
- работающие без оформления договора,
- все проходящие очный или заочный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях профессионального образования,
- кто занимается индивидуальной предпринимательской деятельностью,
- проходит военную службу.

3. Чтобы найти работу или оформить пособие по безработице, нужно зарегистрироваться в

(впишите) _____ (ЦЗН).

4. Подчеркните правильный ответ. Минимальные выплаты в течение 3 месяцев гражданин будет получать, если он:

- а) был уволен за нарушение дисциплины
- б) не был трудоустроен больше года
- в) не был трудоустроен больше полгода
- г) уволился по собственному желанию

5. Составьте схему «Порядок признания граждан безработными». Выбирайте из списка этапы и расставляйте их по очередности исполнения: *признание гражданина безработным, подготовка нужных документов, трудоустройство в течение 10 дней, написание заявления.*

--

↓

↓

↓

Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	



Тема №3. Трудовой договор

Содержание теоретического материала.

Трудовой договор — это соглашение между работодателем и сотрудником, в котором прописаны права и обязанности сторон. По нему работодатель предоставляет работу по соответствующей должности, обеспечивает условия и выплачивает заработную плату, а сотрудник обязуется добросовестно выполнять трудовые обязанности.

Виды трудовых договоров:

По сроку действия:

- Бессрочный трудовой договор. Это самый распространённый вид, который подписывают на неопределённый срок.
- Срочный трудовой договор. Оформляют в определённых ситуациях, например для сезонных работ или в момент замещения временно отсутствующего сотрудника.

По форме занятости:

- Трудовой договор по основному месту работы. Соглашение между работником и работодателем, регулирующее условия труда, права и обязанности сторон.

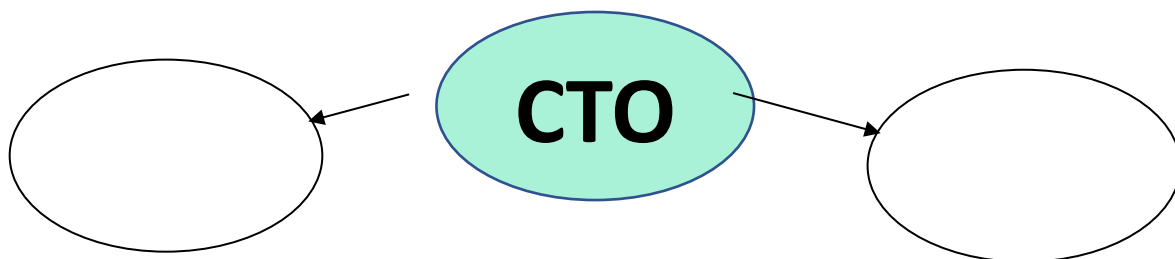
- Договор по совместительству. Такой договор нужен, чтобы нанять сотрудника, который будет выполнять свои задачи в свободное от основной работы время.

Трудовой договор составляют **в письменной форме** (бумажной или электронной), **в двух экземплярах**, которые обязательно должны подписать работодатель и работник. Если сотрудник поставил подпись на экземпляре работодателя, он подтвердил факт получения договора.

Некоторые обязательные условия трудового договора: место работы, трудовая функция, дата начала работы, условия оплаты труда, режим рабочего времени и отдыха и другие.



Вопросы и задания к теме.



2. Трудовой договор заключается в _____ форме и составляется в _____ экземплярах.

(добавьте количество)

3. Содержание трудового договора составляют его условия. Эти условия подразделяются на две группы:



--	--

Вспомните по картинкам. Обязательными условиями трудового договора являются:







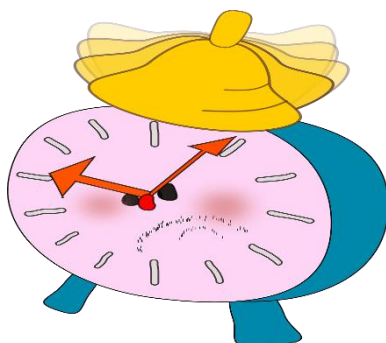






4. Испытательный срок для работника не должен превышать _____ месяцев.
5. Трудовой кодекс РФ предусматривает пять вариантов нарушения работником трудовых обязанностей, которые влекут за собой увольнение. **Вычеркните лишнее.**
- прогул без уважительной причины
 - появление на работе в состоянии алкогольного опьянения
 - коммунальная авария
 - разглашение охраняемой законом тайны
 - совершение по месту работы хищения
 - невыплата зарплаты свыше 15 дней
 - нарушение требований по безопасности и охране труда

Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	



Тема №4. Рабочее время. Время на отдых.

Содержание теоретического материала

Рабочее время-время, в течении которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды, отнесенные к рабочему времени согласно закона.

Нормальная продолжительность рабочего времени — **40 часов в неделю** (ст. 91 ТК РФ). Для отдельных категорий работников продолжительность рабочего времени сокращается. Например, для инвалидов I или II группы она должна составлять не более 35 часов в неделю, для работников, условия труда которых по результатам спецоценки отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, — не более 36 часов в неделю. Также по договорённости работнику может быть установлено неполное рабочее время.

Продолжительность рабочего времени сокращается:

- На 16 часов для работников в возрасте 16 лет

- 5 часов для инвалидов 1 и 2 групп
- 4 часа для работников в возрасте 16-18 лет
- 4 часа и более для работников занятых на работах с вредными и опасными условиями труда

Время отдыха — это время, когда работник свободен от исполнения трудовых обязанностей. Это время работник может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Виды времени отдыха (ст. 107 ТК РФ):

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

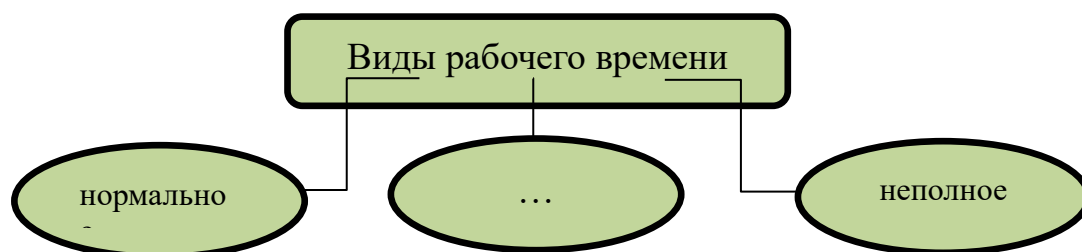
В общем случае ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет **28** календарных дней (то есть 4 недели). Но некоторым работникам положен удлиненный основной отпуск (более 28 календарных дней), например, несовершеннолетним работникам (**31** календарный день) или педагогическим работникам.



Вопросы и задания к теме.

1. Какое слово должно стоять на месте пропуска? (допишите)

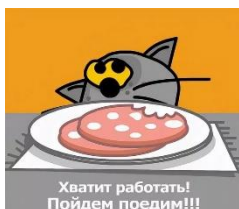
1)



2) Нормальное рабочее время согласно ст. 91 ТК РФ не может превышать _____ в неделю.

3) Согласно ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий _____ или неполная рабочая _____.

2. Подпишите под картинками те виды отдыха, которые на них изображены.



3. Соотнесите понятие с его описанием (соедините стрелочками)

Рабочая смена	откорректированный порядок работы и отдыха на предприятии.
Режим работы	работа, произведенная работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.
Сверхурочная работа	продолжительность рабочего времени в течении суток, установленная на основании Правил внутреннего трудового распорядка (ПВТР) или графика сменности.

4. Какие пункты должны входить в режим рабочего времени (допишите).

...
...
...
...
...

5. Решите ситуационную задачу

Семенова поступила на работу на швейное объединение «Софья» кладовщиком готовой продукции. В письменном трудовом договоре был установлен 7-часовой рабочий день. Через два года работы она обратилась к работодателю с просьбой установить ей 4-часовой рабочий день, т.к. она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшим отцом, проживающим с ней в одной квартире. При этом, Семенова предоставила все необходимые документы. Однако работодатель отказал ей в удовлетворении просьбы, предложив уволиться по собственному желанию. Правомерны ли действия работодателя? Ответ обоснуйте.

Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	



Тема №5. Заработная плата

Содержание теоретического материала.

Заработная плата — это вознаграждение за труд или участие в работе в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Система оплаты труда – это документально оформленная «инструкция» о том, как начислять заработную плату сотруднику за конкретно отработанный период, содержащая полный перечень параметров начисления и удержания денежных средств.

1. Тарифная система	Повременная	Оплата труда производится исходя из квалификации сотрудника и фактически отработанного времени в учётном периоде.
	Сдельная	Заработная плата работнику начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции
2. Бестарифная	Есть фонд оплаты труда и сотрудники. Доля сотрудника определяется по объёму участия в работе либо может быть одинаковой для всех	
3. Смешанная	У сотрудника есть определённый оклад, он напрямую зависит от успешности его работы: от количества продаж, от качества разработок, от отработанного времени и т.п..	

Минимальная заработная плата сотрудников, которые отработали месячную норму рабочего времени и выполнили норму труда, не может быть меньше МРОТ. В 2025 году федеральный МРОТ составляет 22 440 рублей.



Вопросы и задания к теме.

1. Впишите формы оплаты труда под картинкой.



2. Впишите названия систем оплаты труда.

- При _____ системе размер заработной платы напрямую зависит от умений и опыта работника — его квалификации. На величину выплаты также влияют объём и степень сложности процессов производства.
- При _____ системе гарантированный доход отсутствует: размер выплат зависит от вклада сотрудника в общий результат работы.

3. Что такое МРОТ? Сколько составляет МРОТ в настоящее время в Волгограде? Сравните его с федеральным МРОТ.

Ответ: МРОТ – это

Он равен

Разница с федеральным МРОТ

4. Рассчитаем зарплату:

- В строительной фирме для маляров, занимающихся отделочными работами, установлена такая форма оплаты труда, при которой за 1 кв.м платят 400 рублей. Маляр Чижов А.В. в январе произвел отделочные работы на 50 кв.м.

Зарплата Чижова А.В. за январь составит _____ (покажите расчет)

- Штукатуру Рыжову Ю.В. установлена тарифная ставка (размер оплаты труда за час) 100 рублей. В соответствии с табелем за январь месяц отработано 160 часов.

Зарплата Рыжова Ю.В. за январь составит _____ (покажите расчет)

5. Напиши, кто на твой взгляд должен получать наибольшую зарплату и почему?

Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	



Тема №6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Содержание теоретического материала.

Трудовой распорядок определяется **правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР)**. Это локальный нормативный акт, который содержит нормы трудового права и применяется в конкретной организации.

Некоторые положения Правил внутреннего распорядка:

- порядок приёма и увольнения работников;
- основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора;
- режим работы;
- время отдыха;
- применяемые к работникам меры поощрения и взыскания;
- другие положения.

Каждый работодатель составляет свои ПВТР с учётом специфики деятельности организации. Документ утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников и, как правило, является приложением к коллективному договору.

Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Некоторые правила, которые часто регламентируют дисциплину труда: начало и окончание рабочего дня, поведение на рабочем месте, методы взаимодействия с руководителями и другими работниками.

За добросовестное исполнение трудовых обязанностей **работодатель может поощрить работника**. Например, сотруднику могут объявить благодарность, назначить премию, наградить его ценным подарком и т. д..

За совершение дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) работодатель вправе применить к работнику **дисциплинарное взыскание**. Таковыми являются замечание, выговор и даже увольнение по соответствующим основаниям.



Вопросы и задания к теме.

1. Какие в трудовом законодательстве установлены меры поощрения?
Напишите рядом с картинкой



2. Какие меры дисциплинарных взысканий предусмотрены трудовым законодательством?

3. Составьте алгоритм применения взыскания. Расставьте номера действий по порядку

- () Письменное объяснение от нарушителя
- () Приказ руководителя предприятия о наложении дисциплинарного взыскания (под роспись работника)
- () Докладная от непосредственного начальника на имя руководителя предприятия

1. Вставьте пропущенную цифру. Если в течении _____ со дня применения

дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то считается, что он не имеет дисциплинарного взыскания. За каждый дисциплинарный проступок применяется только _____ дисциплинарное взыскание.

Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	



Тема №7: Профессиональная подготовка и дополнительное образование

Содержание теоретического материала.

Профессиональная подготовка (профессиональное обучение) направлена на получение базовых профессиональных знаний и навыков. Включает в себя несколько типов программ:

- **Профессиональная подготовка** — обучение по выбранной профессии (рабочий, служащий).
 - **Повышение квалификации** — обновление знаний и навыков в рамках уже имеющейся профессии. Предполагает углубление, расширение или обновление квалификационных компетенций в рамках уже имеющейся специальности. Курсы нужны, когда специалист стремится поддерживать высокий уровень подготовки в профессии, адаптироваться к изменениям в своей сфере работы, освоить новые технологии, методы или стандарты, повысить конкурентоспособность или претендовать на повышение по службе
 - **Переподготовка** — смена профессии или освоение новой специализации. Предполагает получение новой профессии или специальности, отличной от первой, ранее полученной. Курсы необходимы, когда специалист планирует сменить сферу работы, когда его специальность утратила актуальность или спрос на рынке труда, когда ему необходимо расширить возможности карьерного роста или увеличить свой доход.

Профессиональное обучение доступно людям любого возраста и уровня образования. По окончании программ присваивают квалификационные разряды, классы, категории по профессиям рабочего или должностям служащего без изменения уровня образования.

Дополнительное образование (ДО) направлено на углубление уже имеющихся знаний. Включает в себя тренинги, семинары, языковые или компьютерные курсы, мастер-

классы и прочее. Чтобы записаться на ДО, не нужен профильный диплом или сертификат. Программы доступны и для детей, и для взрослых.

Таким образом, **профессиональная подготовка** ориентирована на получение профессиональных знаний и навыков, а **дополнительное образование** — на расширение кругозора и обучение чему-то новому.



Вопросы и задания к теме.

1. Впишите недостающие слова:

а) Содержание дополнительной профессиональной программы определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной _____, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами, с учетом потребностей _____ или _____, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование.

б) Программа профессиональной переподготовки направлена на получение _____, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой _____.

в) Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются _____ о повышении квалификации и(или) _____ о профессиональной переподготовке.

2. В перечне документов, регламентирующих профессиональное обучение, вычеркните лишние:

- Приказ Минпросвещения России, Рособрнадзора №190/1512 от 07.11.2018 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования»
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012г.(с изм.и доп.)
- Профессиональные стандарты
- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих

3. Выберите правильный ответ (отметьте любым значком):

1). Вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и(или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования:

- А) дополнительное образование
- Б) дополнительное профессиональное образование
- В) профессиональное обучение

2). Непрерывное повышение квалификации и профессиональную переподготовку лиц, имеющих профессиональное образование, в соответствии с дополнительными профессиональными образовательными программами, квалификационными требованиями к профессиям и должностям и способствующее развитию деловых и творческих способностей этих лиц, повышению их культурного уровня:

А) дополнительное образование

Б) дополнительное профессиональное образование

В) профессиональное обучение

3). Приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций называется:

А) дополнительное образование

Б) дополнительное профессиональное образование

В) профессиональное обучение

4. Назовите виды дополнительного профессионального образования:

1. _____

2. _____

5. Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать:

1. _____

2. _____

3. _____

Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	



Тема № 8. Защита трудовых прав работников

Содержание теоретического материала.

Защита трудовых прав работников — это механизм, который включает комплексную систему правовых средств, направленных на обеспечение реализации трудовых прав работников.

Согласно статье 352 Трудового кодекса РФ, основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- **Самозащита.** Это самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав и свобод при наличии их грубого нарушения. Например, отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, или которая угрожает жизни и здоровью.
- **Защита со стороны профсоюзов.** Профсоюзы контролируют соблюдение трудового законодательства работодателями и их представителями, выполнение условий коллективных договоров и соглашений.
- **Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства.** Работник может обратиться в федеральную инспекцию труда, которая осуществляет надзор за соблюдением трудового законодательства всеми работодателями на территории РФ.
- **Судебная защита.** В суд может быть передан любой трудовой спор. Конституция РФ гарантирует каждому судебную защиту его прав и свобод.

Обычно работник сам решает, как именно он будет защищать свои права и в какую инстанцию обратится в первую очередь. Это может быть подача жалобы в трудовую инспекцию, обращение в профком или комиссию по трудовым спорам (КТС), судебный иск. Для получения консультации по защите трудовых прав рекомендуется обратиться к юристу.



Вопросы и задания к теме.

1. Какие органы защищают трудовые права работника:

- а) государственный контроль по соблюдению трудового законодательства
- б) полиция
- в) профессиональные союзы
- г) суды

2. Осуществляют государственный контроль (надзор) по соблюдению трудового законодательства:

- а) Государственная инспекция труда
- б) Министерство труда и социальной защиты РФ
- в) прокуратура
- г) все перечисленные органы

3. Проверку работодателей на предмет соблюдения требований санитарного

законодательства осуществляет:

- а) Государственная инспекция труда
- б) Роспотребнадзор
- в) прокуратура
- г) полиция

4. Проверяет информацию о нарушениях прав человека, разъясняет порядок защиты прав, принимает необходимые меры для пресечения нарушения прав человека:

- а) Государственная инспекция труда
- б) Роспотребнадзор
- в) прокуратура
- г) полиция

5. Какие действия не входят в компетенцию трудовой инспекции:

- а) споры по увольнению или нарушения в бывших трудовых отношениях
- б) проведения проверок
- в) выдачи предписаний
- г) составления протоколов об административных правонарушениях

6. Профсоюзы отстаивают права и интересы членов профсоюзов. Они имеют право:

- а) принимать участие в согласовании с работодателями размеров оплаты труда, систем оплаты и норм труда
- б) осуществлять контроль в сфере занятости населения
- в) налагать штрафы
- г) выдавать предписания

7. На основании законодательства профсоюзы имеют право требовать от работодателя устранить нарушения. Какой срок отводится на устранение нарушений:

- а) три дня
- б) пять дней
- в) семь дней
- г) месяц

8. С целью восстановления нарушенных прав сотрудник может обратиться в суд. Сроки обращения в суд по увольнениям ограничены:

- а) одним годом
- б) пол годом
- в) 3 месяцами
- г) 1 месяцем

9. Какой способ защиты прав на сегодняшний день является самым эффективным:

- а) самозащита
- б) вступление в профсоюз
- в) обращение в суд
- г) вызов трудовой инспекции

10. Выделяют основные методы самостоятельной защиты:

- а) отказ от выполнения опасной работы
- б) приостановление работы при несвоевременной выплате зарплаты
- в) выполнение обследований
- г) наложение штрафов

Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	



Тема №9. Правовое регулирование труда женщин и несовершеннолетних

Содержание теоретического материала.

Правовое регулирование труда женщин и несовершеннолетних в России осуществляется с целью создания благоприятных и безопасных условий труда, а также обеспечения равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод.

Особенности регулирования труда этих категорий работников устанавливаются Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, законами субъектов РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Некоторые положения регулирования труда женщин и несовершеннолетних:

- **Ограничения на выполнение определённых видов работ.** Несовершеннолетние не могут быть допущены к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, к подземным работам, работам, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Женщинам запрещено привлекать на работы, связанные с подъёмом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы.
- **Гарантии при расторжении трудового договора.** Увольнение несовершеннолетних по инициативе работодателя допускается только при наличии согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних по месту их жительства.
- **Сокращённая продолжительность рабочего времени.** Несовершеннолетним работникам в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю, для работников в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю.
- **Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.** Несовершеннолетним предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.
- **Запрет на работу по совместительству.** Несовершеннолетним запрещена работа по

совместительству.

Для регулирования труда женщин и несовершеннолетних также действует постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».



Вопросы и задания к теме.

1. Помоги заполнить памятку, выбери верные слова.

Памятка «Льготы несовершеннолетних по трудовому праву».

- Запрещается применение труда несовершеннолетних на вредном производстве, в (свободное, ночное) время.
- Данным лицам запрещается торговля (молочными, спиртными) напитками и табачными изделиями.
- Применение их труда в игорном бизнесе, в (детских, ночных) клубах также недопустимо.
- Запрещаются служебные (записки, командировки) сверхурочная работа, работа в ночное время и выходные дни.
- Ежегодный отпуск равен (24, 31) календарному дню и назначается в удобное для несовершеннолетнего время.
- Данные работники подлежат (необязательном, обязательному) медосмотру.
- Расторжение трудового договора с (совершеннолетними, несовершеннолетними) работниками по инициативе работодателя допускается только с согласия соответствующей госинспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2. Какие льготы имеют несовершеннолетние в трудовой сфере? Подчеркни правильный ответ

- а) им платят больше, чем взрослым;
- б) у них короче рабочий день;
- в) им в обязательном порядке дают на обед лимонад;
- д) их нельзя даже временно командировать на тяжелые работы;
- ж) им по первому требованию выдают путевки для отдыха на море.

3. Тест. Выдели правильный ответ.

1. Какие виды работ запрещены женщинам:
- а) работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную
 - б) кулинарные работы
 - в) монтажные работы
 - г) руководящие работы

2. Какие документы должна предоставить беременная женщина для перевода на более легкую работу:

- а) Трудовой кодекс
- б) инструкцию
- в) медицинскую справку
- г) заявление

3. Кто может использовать отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:

- а) один из родителей (мать или отец)
- б) работающие бабушка или дедушка
- в) один из соседей
- г) один из знакомых

4. Что в обязательном порядке должен потребовать работодатель от несовершеннолетнего при устройстве на работу:

- а) прохождение предварительного медицинского осмотра
- б) регистрацию на сайте организации-работодателя
- в) внесение организационного взноса
- г) предоставление трудовой книжки

5. Лиц в возрасте до 18 лет запрещается:

- а) направлять в служебные командировки
- б) привлекать к сверхурочной работе
- в) привлекать к работе в ночное время
- г) всё перечисленное



Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	

Тема №10. Совместительство. Надомники. Дистанционные работники

Содержание теоретического материала.

Совместительство — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 Трудового кодекса РФ). Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы (внутреннее), так и у других работодателей (внешнее). Для совместителя рабочее время определяется как половина нормальной продолжительности рабочего дня, объем выполняемой им работы вдвое меньше, чем у обычного работника.

Совмещение — выполнение работником с его письменного согласия дополнительной работы наряду с работой, определённой трудовым договором, в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены).

Надомный труд — вариант удалённого труда, при котором место работы для работника определено как место его жительства (гл. 49 Трудового кодекса РФ). Надомнику разрешено привлекать к выполнению работы членов своей семьи. Надомная работа связана с созданием материальных предметов, требующих финансовых затрат, дистанционная же имеет дело с произведениями интеллектуального порядка. Надомному работнику необходим личный контакт с работодателем, чтобы получать материалы (если они предоставляются) и передавать готовую продукцию.

Дистанционный труд — работа вне места нахождения работодателя, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя (ч. 4 ст. 312.1 Трудового кодекса РФ). Дистанционный работник может выполнять работу в любом удобном для него месте. Взаимодействие между сотрудником и работодателем происходит с использованием сетей общего пользования, чаще всего Интернета. Дистанционный работник может работать по совместительству, так как запрет на это не установлен (ст. 4).



Вопросы и задания к теме.

1. Выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянно оплачиваемой работы у того же или у другого работодателя на условиях трудового договора - это _____

2. Труд вне организации под контролем работодателя – это _____

3. Удалённый труд, при котором местом работы для работника является место его жительства – это _____

4. Выполнение работником у одного и того же работодателя обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы _____

5. Определите вид совместительства:

Если 9 до 18 сотрудник работает администратором, а с 18 до 19 — уборщиком

Если работник трудоустроен на основном месте работы у одного работодателя, а по совместительству — у другого _____.

6. Используя поиск через Интернет, найдите ограничения по совместительству:

- Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до _____ лет, на работах с вредными и (или) _____ условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.
- Не могут работать по совместительству работники, трудовая функция которых связана с управлением _____ средствами, если на основной работе у них такие же обязанности.

- Запрещено совместительство _____ и муниципальным служащим.
- Работа по совместительству для руководителей организаций может быть разрешена только с согласия _____ или уполномоченного органа юридического лица.

7. Подчеркните правильный ответ. В чем особенности удаленного труда:

- а) время, затрачиваемое на труд, работодателем не контролируется
- б) работы производятся только в свободное от основной работы время
- в) взаимоотношения между удаленным сотрудником и работодателем базируются на тех же положениях ТК РФ, которые распространяются на обычных работников
- г) объем поручаемой сотруднику работы должен обеспечивать для него возможность соблюдать установленную законодательством продолжительность рабочего времени

8. Подчеркните правильный ответ. В чем особенности выполнения надомной работы:

- а) работник привязан к определенному месту, на котором выполняется работа
- б) работник может выполнять работу в любом удобном для него месте
- в) разрешено привлекать к выполнению работы членов своей семьи
- г) взаимодействие осуществляется посредством электронных средств связи

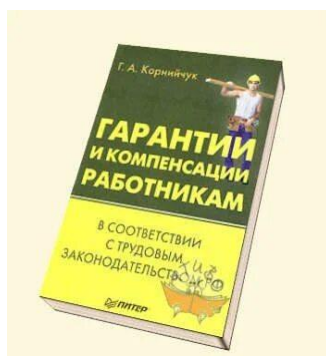
9. Подчеркните правильный ответ. В чем особенности выполнения дистанционной работы:

- а) работник привязан к определенному месту, на котором выполняется работа
- б) работник может выполнять работу в любом удобном для него месте
- в) разрешено привлекать к выполнению работы членов своей семьи
- г) взаимодействие осуществляется посредством электронных средств связи

10. Подчеркните правильный ответ. Для дистанционного работника могут устанавливаться:

- а) режим труда, согласованный с работодателем
- б) обязанность доставки и передачи готовой продукции на предприятие лично
- в) особые условия в части охраны труда
- г) обеспечения процесса труда

Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	



Тема №11. Гарантии и компенсации

Содержание теоретического материала.

Гарантии — это то, что трудящемуся положено в силу его статуса (положения на рабочем месте).

Компенсации — это то, что возместит ему убытки, которые повлечет работа.

Гарантии и компенсации ТК РФ подробно рассматривает в разделе VII и главах, касающихся отдельных категорий работников.

Наиболее распространенная их классификация — *в соответствии с ситуациями возникновения*:

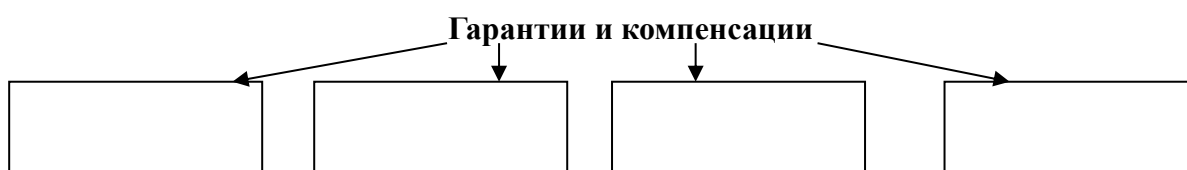
- при отправке гражданина в командировку или на постоянную работу в другую местность (глава 24);
- при исполнении государственных обязанностей (глава 25);
- при совмещении работы с обучением (глава 26);
- при прекращении трудовых отношений (глава 27);
- при переводе на другую работу с меньшей зарплатой (статья 182);
- при болезни (в том числе профессиональной) или несчастном случае (статьи 183 - 184);
- при прохождении медосмотра, диспансеризации или сдаче крови (статьи 185, 185.1, 186);
- при направлении на обучение или повышение квалификации (статья 187);
- при использовании имущества, принадлежащего работнику (статья 188).

Также их можно разделить на **денежные** (выплаты или доплаты) и **неденежные** (в виде сохранения рабочего места, предоставления особых прав или времени отдыха).

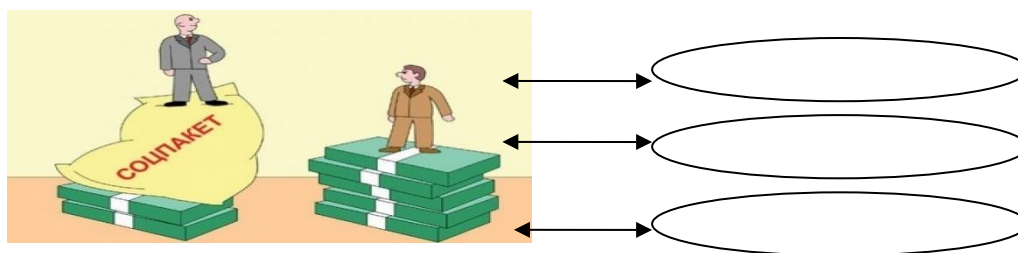


Вопросы и задания к теме.

1. Составьте схему

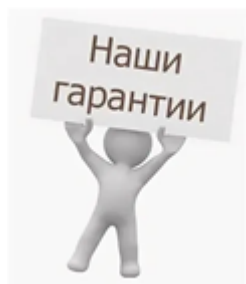


2. Что такое социальный пакет? _____
3. Что входит в соцпакет работника? Ответьте на вопрос, используя Интернет – ресурсы.



Расскажите, как вы вели поиск информации _____

4. Спросите у родителей и напишите, какими гарантиями и компенсациями они пользуются?



Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	



Тема №12. Трудовые права лиц с ограниченными возможностями здоровья

Содержание теоретического материала.

Трудовые права лиц с ограниченными возможностями здоровья **регулируются** Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» №181-ФЗ от 24.11.1995 и Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 №565-ФЗ. 45

Некоторые **права и льготы**, которые положены работникам с ограниченными возможностями здоровья:

- **Сокращённая продолжительность рабочего времени.** Для инвалидов I и II групп — не более 35 часов в неделю, при этом сохраняется полная оплата труда. Для инвалидов

III группы сокращённое рабочее время не предусматривается, за исключением случаев, когда рекомендации по сокращённому рабочему дню прописаны в **индивидуальной программе реабилитации (ИПР)**.

- **Привлечение к сверхурочной работе**, работе в выходные дни и ночное время допускается **только с согласия** сотрудника и при условии, если такие работы не запрещены ему по состоянию здоровья.
- **Удлинённый ежегодный отпуск**. Его продолжительность не может быть меньше 30 календарных дней.
- **Отпуск без сохранения зарплаты**. По заявлению инвалида работодатель обязан предоставить ему в любое время отпуск без сохранения зарплаты, общая продолжительность такого отдыха — до 60 календарных дней в рабочем году.
- Право на **приоритетное прохождение профессионального обучения** и получение дополнительного профессионального образования.
- Создание **специального рабочего места**. Работодатель обязан адаптировать оборудование, техническое оснащение под нужды и возможности инвалида.

Льготы полагаются **при предоставлении справки об инвалидности и ИПР**. Работодатель не имеет права требовать их от сотрудника, но при отсутствии документов он не обязан предоставлять льготы.



Вопросы и задания к теме.

1. Работающий инвалид, независимо от группы инвалидности, как и любой другой гражданин, не может быть:

- а) уволен без причины
- б) сокращен с должности
- в) не принят на работу
- г) все ответы верны

2. Работодатель, принимающий на работу гражданина, у которого имеются документы, подтверждающие его статус инвалида, обязан прописать все аспекты сотрудничества:

- а) в программе реабилитации
- б) в трудовом договоре
- в) в отдельном договоре
- г) в дополнительном соглашении

3. Могут ли инвалиды отказаться от сверхурочной работы и работы в ночное время, либо в выходные и нерабочие праздничные дни, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья:

- а) могут, если заболеют
- б) не могут
- в) могут
- г) нет правильного ответа

4. Какие группы инвалидов имеют право на сокращенную рабочую неделю:

- а) первой группы

- б) второй группы
- в) третьей группы
- г) любой группы

5. Сокращенная рабочая неделя подразумевает:

- а) не более 25 рабочих часов за всю неделю
- б) не более 35 рабочих часов за всю неделю
- в) не более 45 рабочих часов за всю неделю
- г) неограниченное число рабочих часов в неделю

6. Как оплачивается сокращенная рабочая неделя инвалиду:

- а) сотрудник-инвалид обязан получать обычную заработную плату наравне со всеми остальными, независимо от количества отработанных часов
- б) сотрудник-инвалид обязан получать заработную плату в зависимости от количества отработанных часов
- в) сотрудник-инвалид обязан получать заработную плату в зависимости от объема выполненных работ
- г) сотрудник-инвалид обязан получать заработную плату в зависимости от договоренности с работодателем

7. Условия труда (в том числе режим работы) инвалида создаются в соответствии:

- а) с индивидуальной программой реабилитации
- б) с общими нормами
- в) с желанием работодателя
- г) с желанием инвалида

8. Согласно Трудовому кодексу, гражданин имеющий инвалидность, имеет право на удлиненный оплачиваемый ежегодный отпуск в количестве:

- а) 56 календарных дней
- б) 48 календарных дней
- в) 30 календарных дней
- г) 28 календарных дней

9. Если человек получил инвалидность, являясь работником предприятия, то работодатель оформляет:

- а) новую трудовую книжку
- б) программу реабилитации
- в) новый трудовой договор
- г) дополнительное соглашение к трудовому договору

10. Для каких предприятий существует квота 2-4% рабочих мест для инвалидов:

- а) если в организации или на предприятии работает более 10 человек
- б) если в организации или на предприятии работает более 30 человек
- в) если в организации или на предприятии работает более 50 человек
- г) если в организации или на предприятии работает более 100 человек

Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	



Тема №13. Понятие коррупции. Противодействие коррупции

Содержание теоретического материала.

Коррупция — это злоупотребление служебным положением и полномочиями, дача и получение взятки и любое иное использование должностного положения вопреки законным интересам общества и государства. Основная цель коррупционера — получение выгоды в виде активов, денег, услуг и имущественных прав для себя или для третьих лиц, например, родственников и друзей.

Противодействие коррупции — это комплексная деятельность государственных органов, которая включает в себя:

- предупреждение коррупции, а также выявление её причин (профилактика коррупции);
- выявление, предупреждение, раскрытие и расследование уже свершившихся деяний;
- минимизацию и ликвидацию последствий коррупционных правонарушений.

Некоторые меры противодействия коррупции:

- формирование у граждан и организаций неприятия коррупционного поведения;
- проведение антикоррупционной экспертизы нормативно-правовых актов с целью недопущения лоббирования интересов конкретных лиц;
- предъявление к служащим определённых квалификационных требований;
- увольнение госслужащих за несообщение сведений о доходах, расходах и имуществе;
- повышение по службе за безупречную и результативную работу;
- развитие институтов общественного и парламентского контроля;
- обобщение правоприменительной практики о признании недействительными ненормативных правовых актов и решений органов власти.

Все меры борьбы с коррупцией закреплены в **Федеральном законе от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»**.



Вопросы и задания к теме.

1. Тест. Выберите верное утверждение:

А) Противодействие коррупции в РФ осуществляют федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, институты гражданского общества, организации и физические лица

Б) Противодействие коррупции в РФ осуществляют федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации,

органы местного самоуправления, институты гражданского общества, организации и физические лица в пределах своих полномочий

В) Противодействие коррупции в РФ осуществляют аудиторские организации, в пределах полномочий, предоставленных им внутренними регламентами аудиторских объединений

2. Что такое коррупция

А) Необходимое условие для существования российского общества

Б) Удобный формат решения вопросов

Г) Окисление железа под действием кислорода воздуха, влаги и углекислого газа, сопровождающееся образованием на поверхности металла слоя ржавчины, состоящей главным образом из водной окиси железа

Д) Злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами

3. Что понимается под понятием «противодействие коррупции»

А) Борьба с ветряными мельницами

Б) Антигосударственная деятельность и экстремизм

Г) Художественная стрижка мохнатых рук или Поиск козлов отпущения

Д) Деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий: а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции); б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией); в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений

4. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения

А) Коррупционера сажают в чан с экскрементами, чан ставят на тележку и катают по центру города. А над чаном янычар каждые пять минут машет саблей над головой, вынуждая преступника погружаться в чан, дабы не лишиться головы

Б) Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации

5. Наиболее эффективный способ борьбы с коррупцией:

А) Необходимо повысить зарплату депутатам и высшим чиновникам в несколько раз

Б) При принятии гражданина на работу государственным служащим необходимо сразу заводить на него уголовное дело

Г) Необходимо легализовать взятки и обложить их высокими налогами

Д) Нужно не давать взятки и жить по закону. О фактах вымогательства взяток сразу сообщать в прокуратуру.

6. Национальный план противодействия коррупции утвержден:

А) Федеральным законом

- Б) Указом Президента РФ
- В) Постановлением Правительства РФ
- Г) Региональным законом

7. Какие правонарушения относятся к коррупционным:

- А) злоупотребление служебным положением
- Б) дача взятки, получение взятки, посредничество во взяточничестве
- В) злоупотребление полномочиями
- Г) коммерческий подкуп
- Д) все выше указанные

8. Крупным размером взятки признаются сумма денег, стоимость ценных бумаг, иного имущества или выгод имущественного характера:

- А) до 25 тысяч рублей
- Б) от 25 до 150 тысяч рублей
- В) от 150 тысяч рублей до 1 миллион рублей
- Г) превышающие 1 миллион рублей

9. В каких случаях лицо, давшее взятку, освобождается от уголовной ответственности:

- А) если имело место вымогательство взятки со стороны должностного лица
- Б) в случае деятельного раскаяния
- В) если лицо добровольно сообщило органу, имеющему право возбудить уголовное дело, о даче взятки
- Г) при возмещении причиненного вреда

10. Какова разрешенная стоимость обычных подарков при их дарении государственным и муниципальным служащим, работникам социальной сферы, образования и медицины:

- А) не более пятисот рублей;
- Б) не более одной тысячи рублей;
- В) не более трех тысяч рублей
- Г) не более пяти тысяч рублей

2. Вопросы.

1. Как называется человек, берущий взятку? _____

2. Что же такое взяточничество

3. Что предполагает блат? Что значит «получить по блату»?

4. Что представляет собой взятка?

5. Кто такой посредник?

Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	



Тема №14.Трудовые споры

Содержание теоретического материала.

Трудовые споры — это разногласия между работником и работодателем, связанные с трудовыми правоотношениями. Они возникают, когда стороны не могут найти компромисс по вопросам, связанным с трудовой деятельностью.

Некоторые причины трудовых споров:

- невыплата заработной платы;
- незаконное увольнение;
- несоблюдение условий трудового договора;
- нарушение прав работника.

Виды трудовых споров:

1. **Индивидуальный.** Возникает между работодателем и работником, в том числе бывшим, либо кандидатом на трудоустройство.
2. **Коллективный.** Возникает между работодателем и работниками или их представителями. Такие конфликты касаются условий труда, заработной платы, заключения, изменения и выполнения коллективных соглашений и договоров.

Для разрешения трудовых споров используют досудебное урегулирование. Это быстрый и экономичный способ разрешения конфликта. Он включает:

- **Переговоры.** Работник и работодатель пытаются самостоятельно прийти к компромиссу.
- **Жалобы в инспекцию труда.** Государственные органы контролируют соблюдение трудового законодательства и могут выдать предписание работодателю устранить нарушения.
- **Комиссию по трудовым спорам (КТС).** В крупных организациях создаются специальные комиссии для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Если досудебные меры не принесли результата, трудовой спор решается в суде. Это может быть:

- **Районный суд** — для индивидуальных споров, таких как увольнение или взыскание невыплаченной заработной платы.
- **Арбитражный суд** — для споров между юридическими лицами или в случае коллективных трудовых конфликтов.

Основной документ, регулирующий трудовые споры, — Трудовой кодекс РФ.



Вопросы и задания к теме

1. Решите ситуационные задачи.

- Инженеру научно-исследовательского института Громову два месяца не выплачивали заработную плату. Громов приостановил работу до выплаты задержанной суммы, известив об этом директора института. На следующий день после того, как Громов подал заявление о приостановлении выполнения своих трудовых обязанностей, директор издал приказ об увольнении Громова по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК (прогул). Громов пытался объяснить, что имел право не выходить на работу до выплаты ему причитающейся заработной платы, однако его просто-напросто ознакомили с приказом об увольнении.

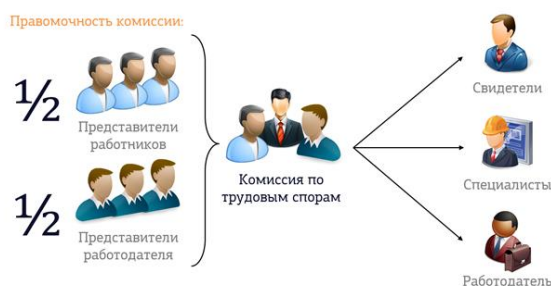
Правомерны ли действия директора института?

В какой орган может обратиться Громов с требованием о защите своих трудовых прав?

- Гражданин Прохоров обратился к мировой судье с исковым заявлением к организации, в отделе кадров которой ему необоснованно, по его мнению, отказали в приеме на работу. Судья отказал в приеме заявления на основании того, что Прохоров не был связан с данной организацией какими-либо предварительными обязательствами.

Правомерно ли поступил судья? Почему вы так считаете?

2. Внимательно рассмотрите и опишите предложенную схему. Дайте ей название.



3. Приведите свои примеры возможных трудовых споров.

Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	



Тема № 15. Права работников на охрану труда

Содержание теоретического материала.

Право работника на охрану труда гарантированы государством. Права и гарантии прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда изложены в ст. 219 и 220 Трудового кодекса РФ (Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда).

Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- на получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае

- ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- на запрос о проведении проверки условий труда на его рабочем месте;
- на личное участие в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- на внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- на компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.



Вопросы и задания к теме

1.Тест. Отметьте правильные ответы

1.Каждый работник имеет право на:

- а) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- б) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве;
- в) отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни;
- г) все ответы верны

2. Кто гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда:

- а) государство;
- б) работодатель;
- в) сам работник;
- г)профсоюзная организация.

3.Какие статьи Трудового кодекса гарантируют права работника на охрану труда:

- а) ст. 218;
- б) ст.219;
- в) ст.220;
- г) ст.221.

4.Работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда на срок:

- а) на 1 день;
- б) на 1 месяц;
- в) до устранения опасности;
- г) до увольнения виновных.

5. В случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда переподготовка ведется за счет средств:

- а) государства;
- б) работодателя;
- в) центра занятости;

г) самого работника.

6. Работник имеет право на компенсации, если он занят на:

- а) тяжелых работах;
- б) ежедневных работах;
- в) работах с вредными условиями труда;
- г) работах с опасными условиями труда.

7. В случае нарушений работник имеет право на обращение:

- а) в органы государственной власти Российской Федерации;
- б) в профессиональные союзы;
- в) к работодателю;
- г) все ответы верные.

8. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан:

- а) предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;
- б) оплатить время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- в) отправить в отпуск за свой счет;
- г) все ответы верные.

9. За соблюдением требований охраны труда обеспечивает организацию и осуществление надзора и контроля:

- а) государство;
- б) работодатель;
- в) профсоюз;
- г) сам работник.

10. Кто обязан обеспечить работника средствами индивидуальной защиты

- а) государство;
- б) работодатель;
- в) профсоюз;
- г) сам работник.

2. Используя знания по предмету «Охрана труда» опишите нарушения, которые вы видите на картинке и способы их устранения.



1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	



Тема №16. Социальное страхование

Содержание теоретического материала.

Социальное страхование — это система социальной защиты, задача которой — обеспечивать материальное обеспечение граждан в старости, в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности, потери кормильца, безработицы.

Некоторые виды социального страхования в России:



Орган, который занимается социальным страхованием, — Социальный фонд России (СФР). С 1 января 2023 года Фонд социального страхования (ФСС) перестал существовать как отдельная организация и объединился с Пенсионным фондом России (ПФР).

Социальное страхование — система всеобщая и обязательная. **Организации должны делать взносы за своих сотрудников,** а те имеют право воспользоваться поддержкой государства в случае необходимости. Даже если человек официально не работает, бывают ситуации, когда ему положены пособия: в случае инвалидности или ухода за ребёнком, если доход на члена семьи ниже прожиточного минимума.

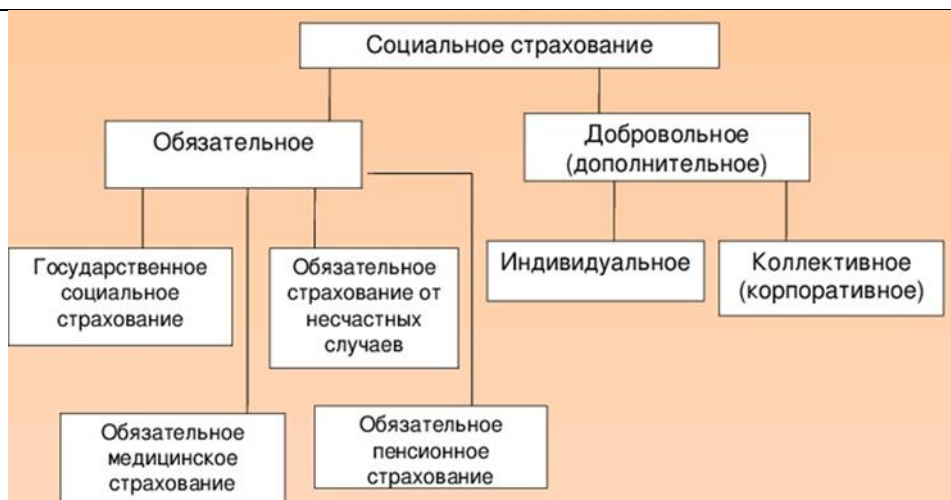


Вопросы и задания к теме.

1. Самостоятельно найдите информацию о суммах различных видов социальных пособий в текущем году. Для этого используйте сведения из Интернета.

- Перечисление единовременных сумм при рождении ребёнка_____.
- Выплаты за постановку на учёт на ранних сроках беременности_____.
- Выплаты по уходу за ребёнком до 1,5 лет_____.
- Пособие при усыновлении_____.
- Пособие на погребение_____.

2. Ниже представлена схема форм социального страхования. Какие гарантии, по вашему мнению, даёт работникам каждый из видов социального страхования? Кто перечисляет средства на обязательное социальное страхование?



3. На кого распространяется программа добровольного социального страхования? Вычеркните лишнее.

- индивидуальные предприниматели
- нотариусы
- самозанятые граждане
- адвокаты
- члены крестьянских (фермерских) хозяйств
- организации любой организационно-правовой формы
- общины коренных малочисленных народов Севера
- органы местного самоуправления

Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	



Тема №17. Материальная ответственность работника и работодателя

Содержание теоретического материала.

Материальная ответственность в трудовом праве России — обязанность одной стороны трудового договора возместить ущерб, причинённый другой стороне этого договора.

Материальная ответственность работника регулируется **главой 39** Трудового кодекса РФ. По общему правилу работник несёт ответственность в пределах своего месячного заработка. Однако есть исключение — полная материальная ответственность, когда работник обязан возместить прямой действительный ущерб, нанесённый работодателю, в полном размере.

Некоторые случаи **полной материальной ответственности работника**:

- недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленное причинение ущерба;
- причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинение ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;
- разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную);
- причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей;
- когда такая обязанность прямо возложена по закону.

Материальная ответственность работодателя регулируется **главой 38** Трудового кодекса РФ. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объёме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

Некоторые ситуации, за которые **работодатель** несёт **материальную ответственность**:

- незаконное лишение работника возможности трудиться (например, в случае незаконного отстранения от работы, увольнения, перевода на другую должность);
- задержка выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику;
- возмещение морального вреда.

Расторжение трудового договора после нанесения ущерба не освобождает сторону от материальной ответственности.

Привлечение к материальной ответственности не освобождает работника от привлечения к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.



Вопросы и задания к теме.

1. Ответьте на вопросы

Какой вид материальной ответственности несёт работник?

Какую сумму заплатит работник, который сломал рабочий инвентарь, принадлежащий организации?

2. Решите ситуационные задачи.

Рабочий Колесов Е.П. во время ремонта в кабинете директора разбил зеркало. Возместить причиненный ущерб он отказался, заявив, что разбил зеркало случайно. Начальник наложил на Колесова выговор и взыскал из его заработной платы стоимость зеркала.

Какие меры юридической ответственности применены к Бардину и законно ли это?

Водитель Иванов, находясь в нетрезвом состоянии, совершил аварию в результате которой был поврежден автомобиль. Ремонт автомобиля обошелся предприятию в 24000 руб. (средний заработок Иванова 20000 руб.)

Можно ли взыскать с Иванова полностью за причиненный ущерб (24000 руб.)? Почему?

3. Тест. Выберите правильный ответ.

1) Стороны материальной ответственности:

- а) работник перед работодателем
- б) работодатель перед работником
- в) профсоюз перед работодателем
- г) профсоюз перед работником

2). Виды материальной ответственности работников:

- а) ограниченная

- б) полная
- в) неограниченная
- г) коллективная

3) Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность:

- а) за умышленное причинение ущерба
- б) за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения
- в) за разглашение служебной тайны
- г) за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка

4) Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате или порче имущества, определяется:

- а) по фактическим потерям
- б) исходя из рыночных цен
- в) не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества
- г) все ответы верны

5) Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб в случае:

- а) незаконного отстранения работника от работы
- б) задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки
- в) наличия вины работника
- г) задержки заработной платы

Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	



Тема №18. Понятие и сущность социального партнерства

Содержание теоретического материала.

Социальное партнёрство — это система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, которая направлена на обеспечение согласования

интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Сущность социального партнёрства заключается в конструктивном взаимодействии между государственными структурами, органами местного самоуправления, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями.

Основные принципы социального партнёрства:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- полномочность представителей сторон социального партнёрства;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами социального партнёрства на себя обязательств, а также реальность этих обязательств;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон социального партнёрства, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Уровни социального партнёрства, установленные ст.26 Трудового кодекса РФ:

1. **Федеральный уровень.** На этом уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ.
2. **Межрегиональный уровень.** На нём устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ.
3. **Региональный уровень.** Это уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ.
4. **Отраслевой уровень.** На этом уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли/отраслях.
5. **Территориальный уровень.** Уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании.
6. **Локальный уровень.** На данном уровне устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.



Вопросы и задания к теме.

1. Вставьте пропущенные слова.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО — система взаимоотношений между _____, работодателями, органами государственной власти, направленная на согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования _____ отношений.

2. Прочитайте утверждения. Отметьте при верном утверждении – ДА, при неверном - НЕТ

- При заключении соглашения все стороны договора имеют равные права. _____
- При заключении договора не должны приниматься во внимание интересы сторон. _____
- Обязательства сторон должны быть добровольными. _____
- Стороны не несут ответственности в случае невыполнения обязательств _____
- Стороны должны соблюдать нормы трудового законодательства. _____

3. Составьте схему «Кто могут быть социальными партнерами»

--	--	--	--

4. Установите соответствие. Соедините правильные сочетания стрелками.

Федеральный уровень	устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании
Межрегиональный уровень	устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли/отраслях
Региональный уровень	устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ
Отраслевой уровень	устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.
Территориальный уровень	устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ
Локальный уровень	устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ

Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	



Тема №19. Коллективный договор

Содержание теоретического материала.

Коллективный договор — это соглашение между работодателем и работниками, которое регулирует трудовые отношения в компании или у ИП.

Некоторые особенности коллективного договора:

- **Необязательный документ.** Работодатели не обязаны заключать коллективный договор, но если он есть, то его нужно соблюдать.

- **Может заключаться в разных местах.** Договор могут подписать в компании в целом, в её филиалах, представительствах и иных обособленных подразделениях, а также у индивидуального предпринимателя.
- **Содержит дополнительные гарантии, льготы и преимущества.** Например, может устанавливать размер доплат и надбавок к заработной плате, дополнительные отпуска, сокращённый рабочий день для отдельных категорий сотрудников, улучшенные условия охраны труда, льготные путёвки и многое другое.
- **Заключается на определённый срок.** Как правило, на срок до 3 лет. Более длительный срок может быть предусмотрен самим договором, если это целесообразно для организации.

Некоторые условия коллективного договора:

- условия труда и отдыха работников;
- система оплаты труда и премирования;
- социальные гарантии и льготы для работников;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- условия охраны труда и безопасности на рабочем месте;
- порядок разрешения трудовых споров и конфликтов.

Инициатором переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора может выступить любая из сторон — как представители работников, так и работодатель.



Вопросы и задания к теме.

Тест. Выберите правильный ответ.

- Коллективный договор — это:
 - а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей
 - б) любой локальный акт организации
 - в) федеральный закон
 - г) региональное постановление
- Коллективный договор может заключаться:
 - а) в региональной Думе
 - б) в правительстве
 - в) в организации в целом
 - г) в филиалах организации, её представительствах и иных обособленных структурных подразделениях
- Представителем работников при заключении коллективного договора могут быть:
 - а) первичная профсоюзная организация
 - б) представители, избираемые работниками
 - в) руководитель организации
 - г) уполномоченные руководителем лица
- Представителем работодателя при заключении коллективного договора могут быть:

- а) первичная профсоюзная организация
- б) представители, избираемые работниками
- в) руководитель организации
- г) уполномоченные руководителем лица

5. Нормативные условия коллективного договора предусматривают:

- а) положения, которые указаны в трудовом законодательстве
- б) дополнительные льготы и гарантии
- в) улучшение положения работника по сравнению с действующим законодательством
- г) все перечисленное

6. Информативные условия коллективного договора предусматривают:

- а) положения, которые указаны в трудовом законодательстве
- б) дополнительные льготы и гарантии
- в) улучшение положения работника по сравнению с действующим законодательством
- г) все перечисленное

7. В договорном порядке можно ввести:

- а) продолжительность рабочего времени больше 40 часов в неделю
- б) сокращенное и неполное рабочее время
- в) гибкое рабочее время
- г) разделение рабочего дня на части

8. В коллективном договоре с учетом экономических возможностей организации могут содержаться следующие льготные трудовые и социально-экономические условия:

- а) дополнительные отпуска,
- б) досрочный уход на пенсию
- в) более поздний уход на пенсию
- г) компенсация транспортных и командировочных расходов

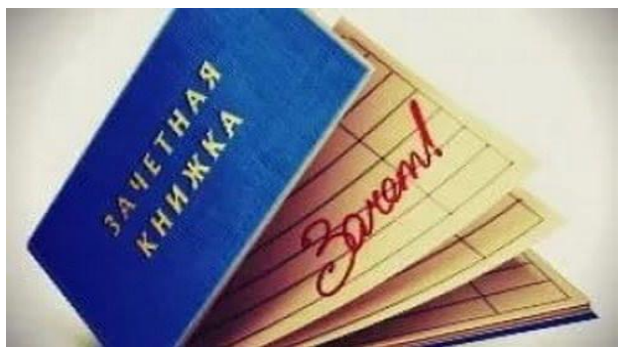
9. Условия о регулировании дисциплины труда в организации являются:

- а) информационными
- б) нормативными
- в) законодательными
- г) ненормированными

10. При обсуждении условий коллективного договора стороны должны соблюдать принципы:

- а) свободы выбора и обсуждения вопросов
- б) уважения и учета интересов сторон
- в) реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами
- г) все перечисленные принципы

Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	



Тема №20. Зачетное занятие



Зачетный тест по курсу «Основы трудового законодательства»

1. Виды трудового договора по срокам действия:

- а) на время определенной работы, сезонный
- б) срочный, бессрочный
- в) краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы
- г) краткосрочный, сезонный, долгосрочный

2. Испытания при приеме на работу не применимо к:

- а) Лицам пенсионного возраста
- б) Военнообязанным
- в) Инвалидам
- г) Работникам до 18 лет.

3. При приеме на работу не требуется документ:

- а) паспорт
- б) свидетельство о рождении
- в) трудовая книжка
- г) диплом

4. По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может превышать:

- а) 20 дней
- б) две недели
- в) в зависимости от сферы деятельности 1-3 месяца
- г) 3 месяца

5. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:

- а) собственника, работника, профсоюза
- б) собственника, работника, сотрудников милиции
- в) работника, членов его семьи

г) профсоюзного органа, начальника отдела кадров

6. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможен при:

- а) согласии работника
- б) необходимости рабочего процесса
- в) требовании руководства
- г) строго по решению трудового коллектива

7. Лицо может самостоятельно заключать трудовой договор в возрасте:

- а) с 14 лет
- б) с 20 лет
- в) с 16 лет
- г) с 18 лет

8. Социальное партнерство – это:

- а) система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления
- б) забота государства об улучшении жизни народа
- в) вид политического соглашения
- г) договор о взаимных обязательствах

9. Днем полного увольнения работника с работы считается:

- а) Последний день работы
- б) Следующий за последним днем работы
- в) День выдачи трудовой книжки
- г) Следующий день, за днем выдачи трудовой книжки

10. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

- а) комиссиями по трудовым спорам и судами
- б) комиссиями по трудовым спорам
- в) судами
- г) комиссиями по трудовым спорам и медиаторами

11. Прогулом считается:

- а) Отсутствие на рабочем месте свыше 4-х часов
- б) Отсутствие на работе свыше 3х часов
- в) Отсутствие на рабочем месте в течении дня
- г) Неявка на работу более 2х дней

12. Начало и окончание рабочего дня предусматривается:

- а) в законе России о коллективных договорах
- б) Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности
- в) в уставе предприятия

г) в постановлении правительства РФ

13. Ночным считается рабочее время с:

- 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

14. Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет 34 часа в неделю:

- а) для учащихся, работающих в летние каникулы в возрасте 14-15 лет
- б) для пенсионеров
- в) для инвалидов
- г) для работников в возрасте с 16-18 лет

15. Какой документ является единственным свидетельством о трудовой деятельности работника:

- а) Трудовой договор
- б) Трудовая книжка
- в) Приказ о приеме на работу
- г) Все выше указанные варианты

16. Какова минимальная продолжительность обеденного перерыва согласно Трудовому кодексу РФ:

- а) 30 минут
- б) 60 минут
- в) 20 минут
- г) 10 минут

17. Кем разрабатывается и принимается коллективный договор:

- а) на референдуме
- б) на сессии Федерального собрания
- в) на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации
- г) на общей конференции (собрании) трудового коллектива

18. Сторонами заключения коллективного договора являются:

- а) работодатель и работник
- б) председатель профсоюзного комитета и работники
- в) работодатель или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив или уполномоченный им орган
- г) комитет по трудовым спорам и работники

19. Размер материального ущерба при возмещении исчисляется:

- а) по рыночным ценам
- б) по рыночным ценам, действующим в данной местности

в) по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба

г) по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба

20. При повышении квалификации, либо профессиональной подготовке возникают правоотношения:

а) по ученичеству

б) по повышению квалификации

в) по руководству обучением (наставничеству)

г) все вышеперечисленные отношения

Заполняется преподавателем

Заполняется преподавателем	
Правильных ответов	
Неправильных ответов	
Недочетов	
ОЦЕНКА	

Рекомендуемые источники для изучения трудового законодательства

Основные печатные источники:

1. Пучкова, В. В. Трудовое право: учебное наглядное пособие для СПО / В. В. Пучкова. — Саратов, Москва: Профобразование, Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 301 с. — ISBN 978-5-4488-1349-8, 978-5-4497-1554-8. — Текст: электронный
2. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / под общей редакцией Р. А. Курбанова. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 332с.- ISBN: 978-5-534-10642-8. — Текст: непосредственный

Дополнительные печатные источники:

1. Владимирова, Т. Б. Нормативная основа трудовых отношений: учебно-методическое пособие /Т. Б. Владимирова. — Новосибирск: Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2022. — 46 с.: табл., схем. — Текст: электронный
2. Зарипова, З. Н. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для среднего профессионального образования / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 213 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-18996-4. — Текст: электронный
3. Чаннов, С. Е. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 439 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11947-3. — Текст: электронный

Электронные ресурсы:

1. Российское образование [Электронный ресурс] : федеральный портал.– Электрон. дан. -Режим доступа: <http://www.edu.ru>.
2. IPRbooks. Электронно-образовательные ресурсы, адаптированные для лиц с ОВЗ. Законодательные основы и требования к ЭБС. Новые ГОСТ.
3. <https://e.lanbook.com/>Адаптированная версия ЭБС «Лань», для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (специальные приложения с функцией озвучивания текста Google Play, Apple Store).