

Шахтерский

торгово-экономический колледж (филиал)

**Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»**

Занятие по дисциплине:

«Правовое обеспечение профессиональной деятельности».

Группа ООП 3/1.

10.04.2023.

Тема. Трудовое право, как отрасль права.

1. Используя ранее изученный материал, принимая во внимание нормы трудового законодательства, ответьте на задания тестов:

1) Трудовой договор оформляется:

- а) в письменной форме в двух экземплярах;
- б) путем написания работником заявления о приеме на работу и визирования его работодателем;
- в) в письменной форме в одном экземпляре с выдачей копии работнику.

2) Трудовой договор вступает в силу:

- а) со дня подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя);
- б) с момента издания приказа (распоряжения) работодателя на основании заключенного трудового договора,
- в) немедленно, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами РФ или трудовым договором.

3) Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе:

- а) расторгнуть трудовой договор по ст.81 ТК РФ;
- б) расторгнуть трудовой договор в судебном порядке,
- в) аннулировать трудовой договор.

4) При заключении трудового договора по общему правилу нельзя требовать:

- а) паспорт;
- б) характеристику с предыдущего места работы (учебы);
- в) трудовую книжку.

5) В трудовую книжку заносятся сведения:

- а) о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе;
- б) о работнике, выполняемой им работе, переводах, основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины;
- в) о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и увольнениях работника.

б) При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме:

- а) не позднее пяти рабочих дней со дня фактического допущения к работе,
- б) не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- в) не позднее трех календарных дней со дня фактического допущения к работе.

7) Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- а) лицам пенсионного возраста;
- б) женщинам, имеющим детей в возрасте трех лет;
- в) лицам, не достигшим возраста 18 лет.

8) Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью:

- а) не менее одного месяца, для руководящих должностей — не более трех месяцев,
- б) два месяца, для руководящих должностей - не более четырех месяцев,
- в) не более трех месяцев, для руководящих должностей - не более шести месяцев.

9) Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) относится:

- а) к общим основаниям расторжения трудового договора;
- б) к случаям расторжения трудового договора по инициативе работника;
- в) к случаям расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

10) Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию:

- а) за 10 дней;
- б) за две недели;
- в) за один месяц.

11) Если по истечении срока предупреждения работником об увольнении по собственному желанию трудовой договор с ним не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении:

- а) действие трудового договора прекращается, но работодатель обязан заключить с работником новый трудовой договор;
- б) трудовой договор считается продленным на один год;

в) действие трудового договора продолжается.

12) Предупреждать работника о расторжении срочного трудового договора с ним по истечении срока его действия работодатель:

а) не должен;

б) должен в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения;

в) должен в устной форме не менее чем за две недели до увольнения.

13) Под прогулом в Трудовом кодексе РФ понимается:

а) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов в течение рабочего дня;

б) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

в) отсутствие в месте расположения работодателя в течение четырех часов в течение рабочего дня.

14) Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей — за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения:

а) только на своем рабочем месте;

б) на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя;

в) на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию.

15) За совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением работы, могут быть уволены:

а) руководители организаций, их заместители и главные бухгалтеры;

б) медицинские работники;

в) работники, выполняющие воспитательные функции.

16) Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем):

а) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

б) в период его временной нетрудоспособности и в период переподготовки (повышения квалификации) по направлению работодателя с отрывом от производства;

в) только в период его пребывания в отпуске.

17) При увольнении работника требуется учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации:

- а) в случае прогула;
- б) в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- в) в случае разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

18) Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов:

- а) за один месяц;
- б) за два месяца;
- в) за три месяца.

19) Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют:

- а) работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- б) одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев;
- в) работники в возрасте до 18 лет.

20) В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись:

- а) составляется соответствующий акт, прилагаемый к приказу (распоряжению);
- б) копия приказа (распоряжения) направляется работнику по почте;
- в) на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Литература.

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Федорянич О.И. Правовое обеспечение профессиональной и предпринимательской деятельности: учеб. для студ. Учреждений среднего профессионального образования / О.И. Федорович. -3-е изд. испр. – М.: Издательский центр «Академия», 2021. - 192с.

Адрес электронной почты преподавателя:

legalservice1774@yandex.com