МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЧЕБОКСАРСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ) МОСКОВСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА



УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала
_____ А.В. Агафонов
«_27_» _октября_ 2021 г.
М. П.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«ОП.09 Трудовое право»

(код и наименование дисциплины)

Уровень профессионального образования	**Среднее профессиональное образование**
Образовательная программа	**Программа подготовки специалистов среднего звена**
Специальность	**40.02.03 Право и судебное администрирование** (базовая подготовка)
Квалификация выпускника	**Специалист по судебному администрированию**
Форма обучения	**Очная**
Год начала обучения	**2022**

Чебоксары, 2021

Фонд оценочных средств предназначен для промежуточной аттестации оценки результатов освоения учебной дисциплины ОП.09 Трудовое право обучающимися по специальности: 40.02.03 Право и судебное администрирование.

Организация-разработчик: Чебоксарский институт (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Московский политехнический университет»

Разработчики: Павлова Марина Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры Право

ФОС одобрен на заседании кафедры Право (протокол № 2, от 16.10. 2022).

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств по дисциплине ОП.09 «Трудовое право» подготовлены в соответствии с требованиями ФГОС СПО по направлению подготовки 40.02.03 Право и судебное администрирование, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 12.05.2014 г. № 513, а также с требованиями приказа Министерства просвещения РФ от 24 августа 2022 г. № 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

В соответствии с требованиями ФГОС фонды оценочных средств призваны способствовать оценке качества. Оценка качества подготовки обучающихся и выпускников осуществляется в двух основных направлениях:

- оценка уровня освоения дисциплин;
- оценка компетенций обучающихся.

Фонды оценочных средств призваны оценить умения, знания, практический опыт и освоенные компетенции по результатам освоения учебных дисциплин и профессиональных модулей.

Фонды оценочных средств разработаны для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 40.02.03 «Право и судебное администрирование» (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация)

В соответствии с требованиями ФГОС Чебоксарским институтом (филиалом) Московского политехнического университета для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей программы подготовки специалистов среднего звена (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) разработаны фонды оценочных средств, позволяющие оценить умения, знания, практический опыт и освоенные компетенции.

В соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 24 августа 2022 г. № 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» освоение образовательной программы среднего профессионального образования, в том числе отдельной части или всего объема учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) образовательной программы, сопровождается текущим контролем успеваемости и промежуточной аттестацией обучающихся. Формы, периодичность и порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся определяются образовательной организацией самостоятельно.

1.ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для промежуточной аттестации результатов освоения учебной дисциплины ОП.09 Трудовое право обучающимися по специальности: 40.02.03 Право и судебное администрирование.

Уровень подготовки: базовый

Форма контроля: зачет с оценкой

Умения, знания и компетенции, подлежащие проверке:

№	Наименование	Метод контроля
Компетенции		
ОК 1	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	Ответы на вопросы зачета с оценкой
ОК 2	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	Ответы на вопросы зачета с оценкой
ОК 3	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Ответы на вопросы зачета с оценкой
ОК 4	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Ответы на вопросы зачета с оценкой
ОК 5	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	Ответы на вопросы зачета с оценкой
ОК 6	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	Ответы на вопросы зачета с оценкой
ОК 7	Ориентироваться в условиях постоянного обновления технологий в профессиональной деятельности	Ответы на вопросы зачета с оценкой
ОК 9	Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению	Ответы на вопросы зачета с оценкой
умения		
У 1.	применять на практике нормы трудового законодательства	Ответы на вопросы зачета с оценкой
У 2.	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Ответы на вопросы зачета с оценкой

У 3.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов организации	Ответы на вопросы зачета с оценкой
У 4.	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров	Ответы на вопросы зачета с оценкой
знания		
З 1.	основные положения Трудового кодекса Российской Федерации	Ответы на вопросы зачета с оценкой
З 2.	нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Ответы на вопросы зачета с оценкой
З 3.	права и обязанности работников и работодателей	Ответы на вопросы зачета с оценкой
З 4.	порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров	Ответы на вопросы зачета с оценкой
З 5.	содержание трудовой дисциплины	Ответы на вопросы зачета с оценкой
З 6.	порядок разрешения трудовых споров	Ответы на вопросы зачета с оценкой
З 7.	порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	Ответы на вопросы зачета с оценкой

2. КОМПЛЕКТ МАТЕРИАЛОВ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

В состав комплекта входят задания для экзаменуемых (обучающихся) и пакет экзаменатора. Задания включают в себя вопросы к зачету с оценкой, ориентированные на проверку освоения компетенций.

Оценка сформированности компетенции: ОК 1

1. Предмет трудового права.
2. Субъекты трудовых правоотношений.
3. Понятие предшествующих отношений в трудовом праве.
4. Понятие сопутствующих отношений в трудовом праве.
5. Что понимается под рабочим временем
6. Понятие индивидуального трудового спора.
7. Понятие коллективного трудового спора.
8. Материальная ответственность работника
9. Материальная ответственность работодателя
10. Метод трудового права.
11. Какие органы рассматривают трудовые споры
12. Понятие сверхурочной работы
13. Общее требование к содержанию актов Трудового права.
14. Понятие ненормированный рабочий день.
15. Система трудового права.
16. Что включает общая и особенная части трудового права
17. Институт охраны труда.
18. Институт надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.
19. Институт защиты персональных данных работника.
20. Понятие гарантий и компенсаций в трудовом праве
21. В каких случаях вводится сменная работа.

22. Понятие и виды времени отдыха
23. Цели трудового законодательства.
24. Общие правила исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков.
25. Как реализуется социальная функция трудового права.
26. Как реализуется воспитательная функция трудового права.
27. Производственная функция трудового права.
28. Защитная функция трудового права.
29. Понятие заработной платы
30. Что понимается под тарифной сеткой
31. Что понимается под окладом в трудовом праве.
32. Сформулируйте понятие базовый оклад
33. Что входит в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников.
34. В каких формах осуществляется выплата заработной платы

35. Конституция РФ как источник трудового права
36. О чем обязан уведомлять работодатель работника при выплате заработной платы
37. В какие сроки должны быть проведены расчеты при увольнении
38. Как выдается заработная плата, не полученная ко дню смерти работника
39. Что понимается под тарифной системой оплаты труда
40. Что понимается под тарифной сеткой и тарифным разрядом
41. Понятие тарификации работ
42. Оплата труда в особых условиях
43. Как осуществляется оплата сверхурочной работы
44. Особенности оплаты труда в ночное время
45. Как осуществляется оплата труда при невыполнении норм труда по вине работодателя

Вопрос	Ответ
1. Предмет трудового права.	Предмет трудового права – это общественные отношения, регулируемые нормами трудового права. В соответствии с трудовым законодательством в предмет трудового права включаются трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.
2. Субъекты трудовых правоотношений.	К субъектам трудовых правоотношений относятся трудоспособные граждане (работники), организации (работодатели), профсоюзные и иные органы, представляющие интересы работников. Данные субъекты обладают правовым статусов, который дает им право участвовать в трудовых правоотношениях.
3. Понятие предшествующих отношений в трудовом праве.	Предшествующие правоотношения возникают и развиваются до трудовых и прекращаются обычно в связи с появлением последних. К предшествующим относятся, например, правоотношения по трудоустройству, профессиональной подготовке работников (ученичество).
4. Понятие сопутствующих отношений в трудовом праве.	Отношения, сопутствующие трудовым - это отношения в период действия трудового договора (отношения по организации и управлению трудом, отношения по социальному партнерству, отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных

	нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и др.)
5. Что понимается под рабочим временем	Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.
6. Понятие индивидуального трудового спора.	По своей сути индивидуальный трудовой спор - это разногласия между работодателем и сотрудником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
7. Понятие коллективного трудового спора.	Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.
8. Материальная ответственность работника	По общему правилу, за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка. Материальная ответственность за ущерб в полном размере, превышающем среднемесячный заработок, может возлагаться на работника лишь в случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
9. Материальная ответственность работодателя	Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.
10. Метод трудового права.	Метод трудового права - это совокупность приёмов и способов, с помощью которых трудовое право регулирует трудовые отношения. Методы трудового права: императивный (жесткий, командный, административный), диспозитивный (мягкий, договорной), социально-партнёрский метод.
11. Какие органы рассматривают трудовые споры	В соответствии с трудовым законодательством трудовые споры рассматриваются: 1) комиссиями по трудовым спорам; 2) профсоюзными комитетами предприятия, учреждения, организации; 3) районными (городскими) народными судами. Трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются вышестоящими в порядке подчиненности органами
12. Понятие сверхурочной работы	Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.
13. Общее требование к	Нормативно-правовые акты субъектов РФ, органов

содержанию актов Трудового права.	местного самоуправления и локальные акты не могут содержать условия, ухудшающие положения работников по сравнению с актами более высокого уровня.
14. Понятие ненормированный рабочий день.	Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.
15. Система трудового права.	Система трудового права представляет собой единство (совокупность) правовых норм, регулирующих трудовые правоотношения и их научно обоснованное упорядочение по правовым институтам. Система трудового права включает две части – общую и особенную.
16. Что включает общая и особенная части трудового права	Общая часть содержит нормы, определяющие задачи, функции, предмет регулирования, принципы и источники права, субъекты и их правовой статус. Особенная часть устанавливает конкретное содержание отношений, образующих предмет отрасли трудового права.
17. Институт охраны труда.	Охрана труда как институт труда трудового права - это совокупность норм, направленных на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников, обязательных для исполнения работодателями и их должностными лицами.
18. Институт надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.	Российское законодательство предусматривает систему органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включая нормы об охране труда. Различают государственный и ведомственный контроль (надзор) за соблюдением законодательства об охране труда.
19. Институт защиты персональных данных работника.	Защита персональных данных работника — относительно новый институт, появившийся в современном трудовом законодательстве в связи с принятием федерального закона «Об информации, информатизации и защите информации», где были определены правовой режим информационных ресурсов, право собственности на документы и массивы документов, категории информации по уровню доступа к ней, порядок правовой защиты информации и др., что в конце концов привело к формированию новой комплексной отрасли права — информационного права.
20. Понятие гарантий и компенсаций в трудовом праве	Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

21. В каких случаях вводится сменная работа.	Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.
22. Понятие и виды времени отдыха	Под временем отдыха в трудовом праве понимается время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: 1) перерывы в течение рабочего дня (смены); 2) ежедневный (междусменный) отдых; 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); 4) нерабочие праздничные дни; 5) отпуска.
23. Цели трудового законодательства.	Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.
24. Общие правила исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков.	Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.
25. Как реализуется социальная функция трудового права.	Социальная функция трудового права реализуется путем закрепления норм о содействии в поддержке занятости населения, нормировании режима труда и отдыха, установлении справедливой заработной платы.
26. Как реализуется воспитательная функция трудового права.	Воспитательная функция предполагает такое правовое воздействие которое стимулировало бы всех субъектов трудового права уважать не только закон, но и права и интересы друг друга. Данная функция реализуется по трем направлениям: 1) путем непосредственного и идеологического воздействия на участников трудовых отношений 2) путем наделения субъектов трудового права взаимными правами и обязанностями 3) путем установления возможности привлечения виновных в нарушении трудового законодательства к дисциплинарной или материальной ответственности
27. Производственная функция трудового права.	Производственная функция трудового права – это следствие двусторонности трудового правоотношения и соответственно необходимости достижения баланса производственных и социальных интересов. Иными словами, несмотря на то, что трудовое право предполагает приоритет защиты прав и интересов работников, невозможно не учитывать в трудовых правоотношениях и интересы нанимателя, общества и государства.
28. Защитная функция трудового права.	Защитная функция трудового права обусловлена социальным назначением данной отрасли права, предполагающим приоритет защиты прав и интересов работников как экономически более слабой стороны трудовых

	правоотношений.
29. Понятие заработной платы	Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
30. Что понимается под тарифной сеткой	Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
31. Что понимается под окладом в трудовом праве.	Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
32. Сформулируйте понятие базовый оклад	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
33. Что входит в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников.	В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются: 1) величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации; 2) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; 3) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя; 4) ограничение оплаты труда в натуральной форме; 5) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя 6) федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства 7) сроки и очередность выплаты заработной платы.
34. В каких формах осуществляется выплата заработной платы	Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте. В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.
35. Конституция РФ как источник трудового права	Конституция Российской Федерации является специфическим источником трудового права. Она

	провозглашает базовые права человека в сфере труда, составляющие основу соответствующих институтов трудового права: право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов
36. О чем обязан уведомлять работодатель работника при выплате заработной платы	При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний; 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
37. В какие сроки должны быть проведены расчеты при увольнении	При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.
38. Как выдается заработная плата, не полученная ко дню смерти работника	Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.
39. Что понимается под тарифной системой оплаты труда	Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.
40. Что понимается под тарифной сеткой и тарифным разрядом	Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.
41. Понятие тарификации работ	Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.
42. Оплата труда в особых условиях	Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

	В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.
43. Как осуществляется оплата сверхурочной работы	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но, по общему правилу, не менее времени, отработанного сверхурочно.
44. Особенности оплаты труда в ночное время	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.
45. Как осуществляется оплата труда при невыполнении норм труда по вине работодателя	При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

Оценка сформированности компетенции: ОК 2

1. Что такое локальные источники трудового права
2. Кто является субъектами трудового права
3. Какие виды субъектов трудового права существуют
4. Какие существуют виды трудовых договоров
5. Что подразумевается под понятием принципов трудового права
6. Как классифицируются принципы трудового права
7. Какова роль принципов в трудовом праве
8. Какие основные принципы трудового права существуют
9. Что является источниками принципов трудового права
10. Что означает принцип равенства прав и возможностей работников
11. Какие факторы влияют на размер заработной платы
12. Какая ответственность предусмотрена за нарушение сроков выплаты заработной платы
13. Какие существуют межотраслевые принципы трудового права
14. В чем заключается суть системы трудового права
15. Какие принципы лежат в основе трудового права
16. Какие виды трудовых прав существуют
17. Каковы институты системы трудового права
18. Кто является субъектом трудового права
19. Какие стороны участвуют в трудовом договоре
20. На какие две группы делятся общие принципы трудового права
21. Какие конституционные принципы лежат в основе трудового права
22. В чем заключается принцип свободы труда
23. Какие обязанности возлагаются на работника в трудовом праве

24. Что подразумевается под трудовыми правоотношениями
25. Какие признаки характеризуют трудовые правоотношения
26. Каков регулятивный характер трудовых правоотношений
27. Что означает личный характер трудовых правоотношений
28. Какие характеристики имеет двусторонний договорный характер трудовых правоотношений
29. Чем характеризуется возмездный характер трудовых правоотношений
30. Какие элементы входят в состав трудовых правоотношений
31. Кто является субъектами трудовых правоотношений
32. Что является объектом трудовых правоотношений
33. Что включает в себя содержание трудового правоотношения
34. Что означает субъективное право в трудовых отношениях
35. Что такое юридическая обязанность в контексте трудовых правоотношений
36. Какие юридические факты существуют в трудовых правоотношениях
37. На какие две группы можно разделить юридические факты в трудовых правоотношениях
38. Какие основания могут привести к изменению трудовых отношений
39. Какие основания могут привести к прекращению трудовых отношений
40. Что представляют собой трудовые отношения
41. Что охватывают индивидуальные правоотношения в трудовых отношениях
42. Что охватывают коллективные правоотношения в трудовых отношениях
43. Что охватывают публичные правоотношения в трудовых отношениях
44. Что представляют собой социальное партнерство в трудовых отношениях
45. На какие уровни можно разделить систему социального партнерства в трудовых отношениях

Вопрос	Ответ
1. Что такое локальные источники трудового права	Локальные источники трудового права - это нормативные акты, принимаемые органами управления предприятий и организаций и регулирующие трудовые отношения на конкретном предприятии или в организации.
2. Кто является субъектами трудового права	Субъектами трудового права являются работники и работодатели.
3. Какие виды субъектов трудового права существуют	Виды субъектов трудового права: физические лица (работники и работодатели), юридические лица (предприятия и организации) и органы государственной власти и управления в сфере труда.
4. Какие существуют виды трудовых договоров	Виды трудовых договоров: индивидуальные, коллективные (тарифные) и государственные (между государством и организацией).
5. Что подразумевается под понятием принципов трудового права	Под принципами трудового права понимаются основные положения, которые лежат в основе регулирования трудовых отношений.
6. Как классифицируются принципы трудового права	Принципы трудового права классифицируются на общие и специальные. Общие принципы отражают основные нормы и принципы, характерные для всех видов трудовых правоотношений. Специальные принципы отражают особенности регулирования отношений в отдельных сферах работы.
7. Какова роль принципов в трудовом	Роль принципов в трудовом праве состоит в обеспечении равенства, справедливости и социальной защите работников, а

праве	также стимулировании развития производства и предотвращении неразрешимых конфликтов между работниками и работодателями.
8. Какие основные принципы трудового права существуют	Основные принципы трудового права: равноправие сторон, защита трудовых прав и интересов работников, принцип социального партнерства, принцип справедливости, принцип свободы труда и др.
9. Что является источниками принципов трудового права	Источники принципов трудового права - это нормативные акты, международные договоры, трудовые договоры и др. Важное значение имеют прецеденты и судебные решения, которые формируют принципы практического применения трудового права.
10. Что означает принцип равенства прав и возможностей работников	Принцип равенства прав и возможностей работников означает, что все работники должны иметь одинаковые права и возможности в сфере труда без какой-либо дискриминации на основе пола, возраста, расы, национальности и т.д.
11. Какие факторы влияют на размер заработной платы	Размер заработной платы зависит от различных факторов, включая квалификацию работника, сложность выполняемых задач, условия работы, объем и качество проделанной работы, уровень инфляции и рыночные условия.
12. Какая ответственность предусмотрена за нарушение сроков выплаты заработной платы	Нарушение сроков выплаты заработной платы может привести к ответственности работодателя, включая уплату штрафных санкций и возмещение ущерба работнику.
13. Какие существуют межотраслевые принципы трудового права	Межотраслевые принципы трудового права отражают основные правовые нормы, характерные для всех отраслей экономики, и включают принципы равенства, защиты прав работников, принцип социального партнерства и др.
14. В чем заключается суть системы трудового права	Система трудового права представляет собой набор норм и правил, урегулированных законодательством, которые регулируют трудовые отношения между работниками и работодателями.
15. Какие принципы лежат в основе трудового права	В основе трудового права лежат принципы равноправия сторон, защиты трудовых прав и интересов работников, социального партнерства, справедливости, свободы труда и др.
16. Какие виды трудовых прав существуют	В трудовом праве существуют индивидуальные, коллективные и государственные (между государством и организацией) права.
17. Каковы институты системы трудового права	Институты системы трудового права включают законодательство, судебную систему, органы исполнительной власти, профсоюзы и другие структуры, которые обеспечивают правовое регулирование трудовых отношений и защиту трудовых прав работников.
18. Кто является субъектом трудового права	Государство, организацию либо физическое лицо, которое в соответствии с требованиями его норм может выступать в качестве участника общественных отношений, составляющих предмет правового регулирования данной отрасли.
19. Какие стороны участвуют в трудовом договоре	В трудовом договоре участвуют работник и работодатель.
20. На какие две	Общие принципы трудового права делятся на принципы

группы делятся общие принципы трудового права	равенства и принципы защиты трудовых прав и интересов работников.
21. Какие конституционные принципы лежат в основе трудового права	В основе трудового права лежат конституционные принципы, такие как равенство, свобода труда, защита трудовых прав и неприкосновенность личности.
22. В чем заключается принцип свободы труда	Принцип свободы труда означает, что каждый человек имеет право свободно выбирать и осуществлять свою трудовую деятельность, а также иметь равные возможности в доступе к работе.
23. Какие обязанности возлагаются на работника в трудовом праве	В трудовом праве работнику возлагаются обязанности исполнять трудовые функции, соблюдать трудовую дисциплину, верно и своевременно выполнять задания работодателя и др.
24. Что подразумевается под трудовыми правоотношениями	Под трудовыми правоотношениями понимаются отношения, связанные с выполнением трудовой деятельности работниками на основании трудового договора с работодателем.
25. Какие признаки характеризуют трудовые правоотношения	Трудовые правоотношения характеризуются регулятивным, личным, договорным и возмездным характером.
26. Каков регулятивный характер трудовых правоотношений	Регулятивный характер трудовых правоотношений заключается в установлении правил и норм, которые регулируют взаимоотношения между работником и работодателем.
27. Что означает личный характер трудовых правоотношений	Личный характер трудовых правоотношений означает, что данные отношения возникают исключительно между конкретными работниками и работодателями.
28. Какие характеристики имеет двусторонний договорный характер трудовых правоотношений	Двусторонний договорный характер трудовых правоотношений обозначает, что эти отношения основываются на взаимном согласии и договоренности между работником и работодателем.
29. Чем характеризуется возмездный характер трудовых правоотношений	Возмездный характер трудовых правоотношений означает, что работник получает определенное вознаграждение за свой труд.
30. Какие элементы входят в состав трудовых правоотношений	Элементами трудовых правоотношений являются: субъекты, объекты, содержание, субъективные права и юридические обязанности.
31. Кто является субъектами трудовых правоотношений	Под субъектами трудовых отношений понимаются физические и юридические лица, наделенные нормами трудового права юридическими правами и обязанностями. Субъектами трудовых правоотношений являются работники и работодатели.
32. Что является объектом трудовых правоотношений	Объектом трудовых правоотношений являются труд и его результаты.
33. Что включает в себя содержание трудового правоотношения	Содержание трудового правоотношения включает все права и обязанности сторон, а также условия и порядок выполнения работы.
34. Что означает	Субъективное право в трудовых отношениях представляет

субъективное право в трудовых отношениях	собой закрепленные в законодательстве привилегии и возможности работников.
35. Что такое юридическая обязанность в контексте трудовых правоотношений	Юридическая обязанность в контексте трудовых правоотношений заключается в выполнении работником своих трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором и законодательством.
36. Какие юридические факты существуют в трудовых правоотношениях	В трудовых правоотношениях существуют такие юридические факты, как заключение трудового договора, изменение условий труда, расторжение трудового договора и др.
37. На какие две группы можно разделить юридические факты в трудовых правоотношениях	Юридические факты в трудовых правоотношениях можно разделить на две группы: действия и события, которые влекут за собой правовые последствия в сфере трудовых отношений.
38. Какие основания могут привести к изменению трудовых отношений	Основаниями для изменения трудовых отношений могут быть соглашение сторон, изменение условий труда, изменение законодательства и др.
39. Какие основания могут привести к прекращению трудовых отношений	Основаниями для прекращения трудовых отношений могут быть увольнение по инициативе работодателя или работника, расторжение трудового договора по соглашению сторон, истечение срока действия трудового договора и др.
40. Что представляют собой трудовые отношения	Трудовые отношения – это взаимоотношения между работником и работодателем, основанные на трудовом договоре и регулируемые трудовым законодательством.
41. Что охватывают индивидуальные правоотношения в трудовых отношениях	Индивидуальные правоотношения в трудовых отношениях охватывают отношения между конкретным работником и его работодателем, включая условия труда, защиту прав работника, оплату труда и социальные льготы работника.
42. Что охватывают коллективные правоотношения в трудовых отношениях	Коллективные правоотношения в трудовых отношениях охватывают отношения между профсоюзами (представляющими работников) и работодателями или их объединениями, включая коллективные договоры, забастовки и урегулирование трудовых споров.
43. Что охватывают публичные правоотношения в трудовых отношениях	Публичные правоотношения в трудовых отношениях охватывают отношения между работниками и государством, включая социальное обеспечение, медицинское страхование, пенсионную систему и льготы для отдельных категорий работников.
44. Что представляют собой социальное партнерство в трудовых отношениях	Социальное партнерство в трудовых отношениях представляет собой сотрудничество между работниками, работодателями и государством с целью защиты и повышения интересов работников, создания благоприятных условий труда и разрешения коллективных трудовых споров.
45. На какие уровни можно разделить систему социального партнерства в трудовых отношениях	Система социального партнерства в трудовых отношениях может быть разделена на уровни: международный (международные организации и конвенции), национальный (национальные работодательские и профсоюзные организации), отраслевой (относящийся к определенной отрасли экономики) и предприятий (на уровне конкретного

	предприятия).

Оценка сформированности компетенции: ОК 3

1. Что понимается под коллективным договором
2. Что понимается под коллективным трудовым спором
3. Сформулируйте понятие индивидуальный трудовой спор
4. На основе какого принципа осуществляется формирования единого представительного органа
5. Чем характеризуется вахтовый метод
6. Что понимается под охраной труда
7. В чем состоит специфика правового статуса надомников
8. Перевод на другую работу
9. Что понимается под правилами внутреннего трудового распорядка
10. Сформулируйте понятие производственная деятельность
11. Что понимается под профессиональным риском
12. Что является рабочим местом по трудовому законодательству
13. Место заключения коллективных договоров
14. Как определяет руководителя организации трудовое законодательство
15. Дайте понятие служебной командировки
16. Что понимается под социальным партнерством в сфере труда
17. Дайте определение соглашения
18. Что понимается под средствами коллективной защиты
19. Раскройте понятие управление профессиональными рисками
20. Что понимается под штатным расписанием
21. Что является формами социального партнерства
22. Содержание ученического договора
23. Что означает утрата доверия
24. Требования к условиям труда
25. Каковы уровни социального партнерства в сфере труда
26. Что понимается под трудоспособностью
27. Понятие соглашений
28. Дайте понятие заемного труда
29. Содержание и структура соглашения
30. Основные направления генерального соглашения
31. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения
32. Какова нормальная продолжительность рабочего времени
33. Срок действия соглашений
34. Действие соглашения по кругу лиц
35. Порядок регистрации коллективного договора, соглашения.
36. Контроль за выполнением трудового договора
37. Возможно ли установление ненормированного рабочего дня работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени
38. Что понимается под работой в режиме гибкого рабочего времени
39. Что понимается под занятостью
40. Что понимается под заработком тарифным
41. Трудовая занятость
42. Формы трудовой занятости
43. Группы формы обеспечения трудовой занятости
44. Что понимается под временной нетрудоспособностью
45. Подлежит ли возмещению моральный вред в трудовых правоотношениях

Вопрос	Ответ

1. Что понимается под коллективным договором	Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей
2. Что понимается под коллективным трудовым спором	Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов
3. Сформулируйте понятие индивидуальный трудовой спор	Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора
4. На основе какого принципа осуществляется формирования единого представительного органа	Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства. Принцип пропорционального представительства заключается пропорциональном формировании единого представительного органа в зависимости от численности членов профсоюза.
5. Чем характеризуется вахтовый метод	Вахтовый метод - это особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков выполнения работ.
6. Что понимается под охраной труда	Охрана труда - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.
7. В чем состоит специфика правового статуса надомников	Надомники - это лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают
8. Перевод на другую работу	Перевод на другую работу — это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя,

	а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем
9. Что понимается под правилами внутреннего трудового распорядка	Правила внутреннего трудового распорядка - это локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.
10. Сформулируйте понятие производственная деятельность	Производственная деятельность - это совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг
11. Что понимается под профессиональным риском	Профессиональный риск - это вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья
12. Что является рабочим местом по трудовому законодательству	Рабочее место - это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Общие требования к организации безопасного рабочего места устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
13. Место заключения коллективных договоров	Коллективный договор может заключаться непосредственно в организации в целом. Также коллективный договор может заключаться в обособленных подразделениях организации, таких как филиалы и представительства.
14. Как определяет руководителя организации трудовое законодательство	Руководитель организации - это физическое лицо, которое в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа
15. Дайте понятие служебной командировки	Служебная командировка - это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются
16. Что понимается под социальным партнерством	Социальное партнерство в сфере труда - это система взаимоотношений между работниками (представителями

в сфере труда	работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений
17. Дайте определение соглашения	Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.
18. Что понимается под средствами коллективной защиты	Средства коллективной защиты - это технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом (рабочими местами) и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов
19. Раскройте понятие управление профессиональными рисками	Управление профессиональными рисками - это комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков
20. Что понимается под штатным расписанием	Штатное расписание - обязательный локальный нормативный акт работодателя, устанавливающий структуру организации, количество и наименование должностей, работ, объем работы по соответствующим должностям, работам, размеры основной заработной платы по каждой должности, работе. Оно является основанием для установления условий трудового договора, исчисления заработка работников, разработки должностных инструкций и положений о подразделениях организации.
21. Что является формами социального партнерства	Формами социального партнерства являются: коллективные переговоры по поводу разработки проектов и заключению коллективных договоров (соглашений); взаимные консультации или переговоры по вопросам правового регулирования труда и социальной защиты работников; участие работников и их представителей в управлении организацией; участие представителей сторон социального партнерства в разрешении коллективных или индивидуальных трудовых споров.
22. Содержание ученического договора	Ученический договор - соглашение, заключаемое работодателем - юридическим лицом (организацией) с лицом, ищущим работу, на профессиональное обучение, а с

	работником данной организации - на профессиональное обучение или переобучение с отрывом или без отрыва от работы. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору
23. Что означает утрата доверия	Утрата доверия - основание увольнения работников, непосредственно обслуживающих товарные и денежные ценности, в случае однократного совершения ими виновного деяния. Виновные действия, послужившие основанием для утраты доверия, могут быть совершены по месту работы и в связи с работой. В этом случае данное увольнение является дисциплинарным увольнением. Факт и обстоятельства совершения виновных действий доказываются работодателем.
24. Требования к условиям труда	Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Работодатель должен обеспечить условия труда, отвечающие требованиям, предусмотренным трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором и трудовым договором.
25. Каковы уровни социального партнерства в сфере труда	Уровни социального партнерства в сфере труда - система социального партнерства в сфере труда. Трудовое законодательство предусматривает следующие уровни ведения коллективных переговоров, заключения коллективных соглашений по социально-трудовым отношениям): федеральный, межрегиональный (в двух и более субъектах РФ), региональный (в субъекте РФ), отраслевой (межотраслевой), территориальный (муниципальное образование), локальный (в рамках одного работодателя).
26. Что понимается под трудоспособностью	Трудоспособность - состояние человека (работника), при котором совокупность физических, умственных и эмоциональных возможностей позволяет претендовать на выполнение той или иной работы, а также фактически выполнять работу определенного объема и качества. Факт снижения трудоспособности или нетрудоспособности устанавливается органами медико-социальной экспертизы, комиссиями учреждений здравоохранения, лечащими врачами в пределах предоставленных им прав.
27. Понятие соглашений	Соглашение — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.
28. Дайте понятие заемного труда	Заемный труд - труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и

	контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Заемный труд запрещен.
29. Содержание и структура соглашения	Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. В него могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: – оплата труда; – условия и охрана труда; – режимы труда и отдыха; – развитие социального партнерства; – иные вопросы, определенные сторонами.
30. Основные направления генерального соглашения	Основными направлениями генерального соглашения являются: Экономическая политика. Заработная плата, доходы и уровень жизни населения. Развитие рынка труда и содействие занятости населения. Социальное страхование, социальная защита, отрасли социальной сферы. Условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность. Социально-экономические проблемы развития северных регионов России. Социальное партнерство и координация действий сторон соглашения.
31. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения	Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. При этом заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.
32. Какова нормальная продолжительность рабочего времени	Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.
33. Срок действия соглашений	Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Срок действия соглашения определяется сторонами, не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.
34. Действие соглашения по кругу лиц	Соглашение действует в отношении: – всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства.
35. Порядок регистрации коллективного договора, соглашения.	Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора, соглашения в

	силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.
36. Контроль за выполнением трудового договора	Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.
37. Возможно ли установление ненормированного рабочего дня работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени	Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).
38. Что понимается под работой в режиме гибкого рабочего времени	При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).
39. Что понимается под занятостью	Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.
40. Что понимается под заработком тарифным	Заработок тарифный - заработок, начисленный работнику за отработанное время (выполненную работу) по тарифным ставкам, окладам или сдельным расценкам, включая надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам, носящим регулярный характер и обусловленным функционированием данного предприятия и профессиональной принадлежностью работника. В заработок тарифный не включаются доплаты за сверхурочное время; доплаты за работу в выходные и праздничные (нерабочие) дни.
41. Трудовая занятость	Занятость граждан в сфере общественного и личного труда в предусмотренных законодательством формах, направленная на получение заработка (трудового дохода) либо выполняемая в порядке общественных работ.
42. Формы трудовой занятости	Установленные законом (или не противоречащие ему) сферы реализации гражданами способности к труду. Труд в народном хозяйстве, учебу с отрывом от работы, домашнее хозяйство и т.п.).
43. Группы формы обеспечения трудовой занятости	Три группы: 1) формы профессиональной подготовки кадров (непосредственно в организации (у работодателя), по направлению (через) службы занятости и др.); 2) формы распределения рабочей силы (за исключением самостоятельного устройства граждан на работу) или виды организованного трудоустройства (через службу занятости, переселение в сельскую местность, перевод в другую организацию (к другому работодателю) либо в другую

	местность и т.п.); 3) формы, прямо не входящие в указанные две группы (в частности, профориентация, организация общественных работ, квотирование рабочих мест).
44. Что понимается под временной нетрудоспособностью	Временная нетрудоспособность - неспособность по состоянию здоровья выполнять работу в течение относительно короткого промежутка времени. При стойких нарушениях трудоспособности, приводящих больного к необходимости прекратить трудовую деятельность вообще или на длительный срок, либо значительно изменить условия труда, устанавливается инвалидность.
45. Подлежит ли возмещению моральный вред в трудовых правоотношениях	Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба..

Оценка сформированности компетенции: ОК 4

1. Какие формальные требования к получению государственных услуг в сфере содействие занятости гражданам
2. Какой порядок постановки на регистрационный учет граждан
3. Какой срок установлен для признания гражданина безработным с первого дня подачи заявления
4. Какие условия для признания работы подходящей
5. Какие последствия отказа в приеме на работу инвалидов
6. Дайте понятие безработного
7. Какие условия признания гражданина безработным
8. Перечислите условия сохранения статуса безработного
9. Какие социальные выплаты положены безработным
10. Какие гарантии и меры поддержки безработным предоставляет государство
11. Назовите особенности начисления пособия по безработице
12. Дайте определение трудового договора
13. Какие обязанности работодателя по трудовому договору
14. Какие обязанности работника по трудовому договору
15. Что является предметом трудового договора
16. Как определяется содержание трудового договора
17. В какой форме заключается трудовой договор
18. Что включает правовое оформление приема на работу
19. Дайте определение приказа о приеме на работу
20. Какие сроки для подготовки приказа о приеме на работу
21. Какие гарантии при заключении трудового договора
22. Какие категории работников принимаются на работу без испытательного срока
23. Какие документы, необходимые для приема на работу
24. Какой срок действия соглашения в трудовом праве
25. На какой срок заключается трудовой договор
26. Что такое эффективный контракт
27. Какие бывают типы оплаты труда
28. Дайте определение грейдов
29. Что включает институциональная основа модернизации системы труда
30. Дайте определение работодателя

31. Дайте определение индивидуального предпринимателя
32. Какие существуют особенности регулирования труда
33. Какие бывают виды перевода на другую работу
34. Перечислите основания прекращения трудового договора
35. Какие выделяют виды нарушений трудовых обязанностей
36. Перечислите основания увольнения руководителей организаций
37. Назовите основания увольнения сотрудников из числа работников специальных категорий
38. Дайте определение рабочего времени
39. Перечислите виды рабочего времени
40. Дайте определение сокращенного рабочего времени
41. Охарактеризуйте неполное рабочее время
42. Дайте определение сверхурочной работы
43. Дайте определение ненормированного рабочего дня
44. Охарактеризуйте работников с ненормированным рабочим днем
45. Какие выделяют смены в зависимости от продолжительности рабочего времени

Вопрос	Ответ
1. Какие формальные требования к получению государственных услуг в сфере содействие занятости гражданам	Формальными требованиями к получению государственных услуг в сфере содействия занятости гражданам являются необходимость пройти регистрацию в территориальном центре занятости, которая осуществляется в два этапа - заполнение регистрационной формы и определение потребностей и возможностей.
2. Какой порядок постановки на регистрационный учет граждан	Постановка на регистрационный учет осуществляется путем внесения сведений о гражданах в регистр получателей государственных услуг, ознакомления граждан с требованиями и документами, посещение службы занятости, заполнение формы регистрации, передача документов, получение подтверждения, прохождение обучения, регулярное посещение.
3. Какой срок установлен для признания гражданина безработным с первого дня подачи заявления	Для признания гражданина безработным с первого дня подачи заявления установлен срок одиннадцать дней. По истечении одиннадцати дней у гражданина, подавшего заявление и предоставившего необходимые документы в службу занятости появляется статус безработного.
4. Какие условия для признания работы подходящей	К условиям признания работы подходящей относятся профессиональная пригодность гражданина, которая определяется уровнем квалификации, подтвержденным соответствующим документом (дипломом, свидетельством), а также продолжительностью (опытом) работы, учет условий последнего места
5. Какие последствия отказа в приеме на работу инвалидов	В случае отказа в приеме на работу инвалидов для работодателей это является видом нарушения нормы законодательства, такое правонарушение влечет наказание в виде наложения на виновного административного штрафа на должностных лиц в размере от 2 до 3 тыс. руб.
6. Дайте понятие безработного	Безработным является гражданин РФ, состоящий на регистрационном учете в качестве безработных. Безработный - это человек, который не имеет работы и ищет или готов к занятию трудоустройству. Безработица - это показатель, который отражает долю населения, которое находится в

	поиске работы или готово к работе, но не имеет работы.
7. Какие условия признания гражданина безработным	К условиям признания гражданина безработным относятся - трудоспособность граждан, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы в качестве не имеющего работы, ищут работу и готовы приступить к ней.
8. Перечислите условия сохранения статуса безработного	Для того, чтобы сохранять статус официально зарегистрированного безработного, гражданину РФ будет необходимо, в частности, посещать государственные учреждения службы занятости в установленные этим органом сроки с целью подбора подходящей работы
9. Какие социальные выплаты положены безработным	Безработным положены следующие социальные выплаты - пособие по безработице, плата за участие в общественных работах, материальная помощь, пособие по уходу за ребенком при определенных. Еще одной формой поддержки безработного является социальный контакт.
10. Какие гарантии и меры поддержки безработным предоставляет государство	Государство в целях поддержки безработных предоставляет им следующие гарантии и меры поддержки – меры в виде психологической поддержки, временного трудоустройства, социальной адаптации, содействия самозанятости, организации профессионального обучения и др.
11. Назовите особенности начисления пособия по безработице	К особенностям начисления пособия по безработице относятся - начисляется оно не авансовым платежом, а за фактическое количество дней безработицы, прошедших с даты регистрации заявления гражданина о предоставлении государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы
12. Дайте определение трудового договора	Трудовой договор - это договор, который устанавливает отношения между работодателем и работником, определяя их права и обязанности, а также условия труда. В России, трудовой договор регулируется законом "О труде" и может быть заключен на неопределенный срок или на определенный срок.
13. Какие обязанности работодателя по трудовому договору	Обязанностями работодателя по трудовому договору являются предоставление рабочего места, установление заработной платы, страхование, соблюдение трудового законодательства, проведение обучения и подготовки, развитие карьеры и профессионального роста сотрудников, создание безопасной рабочей среды.
14. Какие обязанности работника по трудовому договору	Обязанностями работника по трудовому договору являются лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка, соблюдение трудовой дисциплины, ответственность за получение и обработку информации в ходе выполнения должностных обязанностей и др.
15. Что является предметом трудового договора	Предметом трудового договора является «рабочая сила» конкретного человека, которая определяется как совокупность физических и духовных способностей человека, знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения трудовых обязанностей на рабочем месте
16. Как определяется	Содержание трудового договора определяется по

содержание трудового договора	соглашению его сторон. Трудовой договор состоит из взаимных прав и обязанностей работника и работодателя. Содержание трудового договора составляют его условия, которые предложены работодателем и на которые дает согласие работник.
17. В какой форме заключается трудовой договор	Трудовой договор при официальном трудоустройстве всегда заключается только в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя
18. Что включает правовое оформление приема на работу	Правовое оформление приема на работу включает требования о том, что должен быть оформлен правовой или нормативной правовой документ приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу сотрудника, изданным на основании заключенного трудового договора
19. Дайте определение приказа о приеме на работу	Приказом о приеме на работу является правовой документ, соответствующий условиям договора. Документ выдается работодателем кандидату, который был отобран для занятия определенной должности в компании. В приказе указываются сведения о кандидате, такие как имя, фамилия, среднее имя, дата рождения, место рождения, образование, опыт работы и другие необходимые данные.
20. Какие сроки для подготовки приказа о приеме на работу	Если по результатам собеседования работодатель принимает решение о том, чтобы взять кандидата на работу, в организации должен быть подготовлен приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку не позднее трех дней со дня фактического начала работы.
21. Какие гарантии при заключении трудового договора	К гарантиям при заключении трудового договора относятся - запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, запрет отказа женщинам в связи с беременностью или наличием детей. В качестве гарантий могут быть заключенное предварительное соглашение между работником и работодателем.
22. Какие категории работников принимаются на работу без испытательного срока	К категориям работников, принимаемых на работу без испытательного срока относятся лица, поступающие на работу по конкурсу на замещение должности; принимаемые на работу на срок до двух месяцев, беременные женщины; не достигшие возраста 18 лет; окончившие имеющие государственную
23. Какие документы, необходимые для приема на работу	Для приема на работу необходимы следующие документы: паспорт, трудовая книжка, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы воинского учета, документ об образовании, переподготовке, а также иные документы, подтверждающие личные и деловые качества претендента
24. Какой срок действия соглашения в трудовом праве	В трудовом праве прямо не установлен срок действия соглашения документа, который регулирует отношения между работодателем и работником, определяя их права и обязанности. Соглашение может быть устным или письменным, но для защиты интересов сторон рекомендуется использовать письменную форму. Он самостоятельно

	определяется сторонами, но не может превышать трех лет.
25. На какой срок заключается трудовой договор	Трудовой договор в соответствии с законодательством Российской Федерации может заключаться на неопределенный срок (заключаются с сотрудниками, претендующими на должность руководителя или специалиста с высокой квалификацией), на определенный срок не более пяти лет.
26. Что такое эффективный контракт	Эффективный контракт – это контракт, который позволяет сторонам, его заключившим, достигать своих целей и вознаграждать необходимым образом (причем не только в денежном виде) поставщика некого блага (исполнителя работ, производителя товаров и т.д.)
27. Какие бывают типы оплаты труда	К типам оплаты труда относятся стандартный это обычное вознаграждение, которое получает работник за свою заработную плату. Этот тип оплаты труда определяется согласно законодательству и трудовым договорами, и включает в себя заработную плату, премиальные, компенсации, льготы и другие. Индивидуальный тип оплаты труда - устанавливается конкретному работнику
28. Дайте определение грейдов	Грейды (граничные случаи) в трудовом праве - это ситуации, когда возникают вопросы, которые не имеют однозначного решения, и требуют интерпретации законодательства, судебной практики или норм трудового права. В трудовом праве грейды могут возникать в различных сферах, например, в вопросах определения трудового договора, заработной платы, трудового законодательства и т.д.
29. Что включает институциональная основа модернизации системы труда	Институциональная основа модернизации системы труда включает показатели оценки эффективности деятельности федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования Минобрнауки РФ; международные рейтинги; стратегия развития учебных заведений.
30. Дайте определение работодателя	Работодателем является физическое лицо может быть: – индивидуальный предприниматель без образования юридического лица (с целью извлечения прибыли); – физическое лицо, принимающее на работу другое физическое лицо в личных интересах (для оказания им помощи со стороны работника в домашнем хозяйстве
31. Дайте определение индивидуального предпринимателя	Индивидуальный предприниматель - это человек, который ведет свою собственную деловую деятельность и не имеет сотрудников. Он отвечает за все аспекты своего бизнеса, включая продажи, маркетинг, финансы и управление. Индивидуальные предприниматели могут работать в различных сферах, таких как торговля, услуги или производство.
32. Какие существуют особенности регулирования труда	К особенностям регулирования труда относятся запрещается работа с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими, психотропными

	веществами
33. Какие бывают виды перевода на другую работу	Бывают виды перевода на другую работу – на постоянные (перевод на другую постоянную работу в этой же (или иной) организации) и временные (перевод на другую работу в этой же организации на определенный период); – по инициативе работника и по инициативе работодателя.
34. Перечислите основания прекращения трудового договора	К основаниям прекращения трудового договора относятся соглашение сторон; истечение срока трудового договора, расторжение трудового договора по инициативе работника или по инициативе работодателя; перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) и др.
35. Какие выделяют виды нарушений трудовых обязанностей	Выделяют следующие виды нарушений трудовых обязанностей прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, разглашение охраняемой законом тайны, совершение по месту работы хищения, нарушение работником требований по охране труда
36. Перечислите основания увольнения руководителей организаций	Основаниями увольнения руководителей организация являются смена собственника имущества организации, однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей, в случае принятия необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или ущерб
37. Назовите основания увольнения сотрудников из числа работников специальных категорий	Основаниями увольнения для сотрудников из числа работников специальных категорий являются совершения работниками специальных категорий виновных действий в случаях, когда совершенные таким работником действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя
38.Дайте определение рабочего времени	Рабочее время определяется как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством РФ относятся к рабочему времени
39. Перечислите виды рабочего времени	Видами рабочего времени являются нормальное (то есть в полном объеме), сокращенное (все сотрудники работают меньше часов в день или в неделю, чем при полном нормальном виде) и неполное (один из сотрудников работает меньше часов в день или в неделю, чем при полном нормальном виде)
40. Дайте определение сокращенного рабочего времени	Сокращенным рабочим временем является время, установленное коллективным договором или локальным нормативным актом при наличии нормальных производственных экономических условий. При работе в ночное время продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час без его последующей отработки
41. Охарактеризуйте неполное рабочее время	Неполное рабочее время характеризуется установленная соглашением сторон и закрепленная в трудовом договоре с конкретным работником продолжительность рабочего времени в меньшем объеме по сравнению с нормальной

	оплатой труда пропорционально отработанному времени
42. Дайте определение сверхурочной работы	Сверхурочной работой является работа производимая работником по инициативе работодателя, выходящая за пределы установленной для работника продолжительности рабочего времени – ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период
43. Дайте определение ненормированного рабочего дня	Ненормированным рабочим днем является особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени
44. Охарактеризуйте работников с ненормированным рабочим днем	Работники с ненормированным рабочим днем это работники, для которых рабочий день устанавливается ненормированным по причине того, что их труд (производимые этими работниками функциональные обязанности) не поддаются точному учету затраченного времени
45. Какие выделяют смены в зависимости от продолжительности рабочего времени	В зависимости от продолжительности рабочего времени в организациях, на предприятиях выделяют следующие виды смен – стандартная (8-часовая), компактная (сокращение до 7,5 часов), гибкое рабочее время (сотрудники могут изменить время начала и окончания рабочего дня), ротационное рабочее время (рабочее время меняется в зависимости от смен или проектов), двухсменный график, трехсменный график.

Оценка сформированности компетенции: ОК 5

1. Что понимается под рабочим временем
2. Виды режимов рабочего времени
3. Что понимается под общим режимом рабочего времени
4. Специальный рабочий режим
5. Режим гибкого рабочего времени
6. Скользящий график работы
7. Когда допускается разделение рабочего дня на части
8. Продолжительность рабочего времени при разделении рабочего дня на части
9. Учет рабочего времени
10. Что понимается под рабочим временем
11. Что понимается под правилами внутреннего трудового распорядка
12. Что понимается под сверхурочной работой
13. Что понимается под социальным партнерством в сфере труда
14. Что понимается под стандартами безопасности труды
15. Содержание рабочего времени
16. Какие имеются функции трудового права
17. Что является целями трудового законодательства
18. Как осуществляется компенсация переработки
19. Условия привлечения работника к труду
20. Что понимается под индивидуальным трудовым спором
21. Какие имеются виды времени отдыха
22. Что понимается под отпуском
23. Какие имеются виды поощрений за труд
24. Что понимается под дополнительным отпуском
25. Каков порядок применения дисциплинарного взыскания

26. Порядок предоставления отпусков
27. Привлечение работника к работе в выходные дни
28. Категории работников которым работодатель обязан предоставлять дополнительные отпуска
29. Как реализуется право на отпуск при увольнении работника
30. Как осуществляется снятие дисциплинарного взыскания
31. Что должен содержать ученический договор
32. Что понимается под охраной труда
33. Что понимается под средством индивидуальной защиты
34. Что понимается под производственной деятельностью
35. Тарифная система дифференциации заработной платы
36. Правовой акт, устанавливающий заработную плату сотрудникам
37. Компенсационные выплаты
38. Как понимается профессиональный риск
39. Сформулируйте понятие заработной платы
40. Компенсационные выплаты
41. Стимулирующие выплаты
42. Признаки заработной платы
43. Тарифная ставка
44. Что понимается под системой управления охраной труда
45. Тарифная сетка

Вопрос	Ответ
1. Что понимается под рабочим временем	Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.
2. Виды режимов рабочего времени	В настоящее время в ТК РФ установлены следующие виды режимов: нормированный рабочий день; ненормированный рабочий день; работа в режиме гибкого рабочего времени; сменная работа; суммированный учет рабочего времени; разделение рабочего дня на части.
3. Что понимается под общим режимом рабочего времени	Общим режимом рабочего времени является режим, который устанавливается для всех или большинства работников. Такими режимами, как правило, являются пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем).
4. Специальный рабочий режим	Специальный рабочий режим – это режим, который устанавливается для отдельных категорий работников. Например, режим гибкого рабочего времени, ненормированный рабочий день и пр.
5. Режим гибкого рабочего времени	Режим гибкого рабочего времени - это распорядок, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон

	трудового договора в пределах нормы рабочего времени за учётный период.
6. Скользящий график работы	Скользящий график работы - это режим труда и отдыха, при котором сотрудник может работать более 8 часов за смену, а его выходные не всегда приходятся на субботу и воскресенье, так как смещаются в зависимости от графика работы
7. Когда допускается разделение рабочего дня на части	Разделение рабочего дня на части допускается на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены).
8. Продолжительность рабочего времени при разделении рабочего дня на части	Предельное количество частей, на которые может быть разделен рабочий день, не установлено. Однако определено, что рабочий день может быть разделен на отдельные части: с одним перерывом, превышающим 2 часа; с двумя и более перерывами общей продолжительностью не более 4 часов.
9. Учет рабочего времени	Учет рабочего времени — методика подсчета часов, которые сотрудник фактически посвятил своим рабочим обязанностям. Сведения вносятся в табель, который законодательство обязывает вести каждое предприятие независимо от его размера.
10. Что понимается под рабочим временем	Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.
11. Что понимается под правилами внутреннего трудового распорядка	Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя
12. Что понимается под сверхурочной работой	Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период
13. Что понимается под социальным партнерством в сфере труда	Социальное партнерство в сфере труда – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений
14. Что понимается под стандартами безопасности	Стандарты безопасности труда – правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и

труды	здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда
15. Содержание рабочего времени	Рабочее время складывается из двух периодов: первый период — время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности; второй период время, когда работник фактически свои обязанности не выполняет, но в соответствии с законодательством это время засчитывается как рабочее
16. Какие имеются функции трудового права	Трудовое право выполняет три основные функции: защитную, производственную и социального партнерства. Защитная функция проявляется в защите интересов работников, производственная – в защите интересов работодателя. Функция социального партнерства выражается в согласовании интересов работников и работодателей при содействии государства.
17. Что является целями трудового законодательства	Цели трудового законодательства – это результат, к которому стремится трудовое право. Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей
18. Как осуществляется компенсация переработки	Переработка компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней
19. Условия привлечения работника к труду	Для привлечения достаточно распоряжения работодателя дополнительного согласия работника не требуется. При этом трудовое законодательство РФ не регламентирует порядок такого распоряжения — письменно оно дается или устно
20. Что понимается под индивидуальным трудовым спором	Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
21. Какие имеются виды времени отдыха	Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.
22. Что понимается под отпуском	Отпуск — временное освобождение от работы в будние дни на определённый период времени для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежнего места работы. Трудовой кодекс предполагает ежегодные основные

	оплачиваемые отпуска, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы.
23. Какие имеются виды поощрений за труд	Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. К видам поощрений относится: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии (например, заслуженный юрист, заслуженный строитель и т.д).
24. Что понимается под дополнительным отпуском	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.
25. Каков порядок применения дисциплинарного взыскания	До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
26. Порядок предоставления отпусков	Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
27. Привлечение работника к работе в выходные дни	Работник может быть привлечен к работе в выходные дни: 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества; 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. В случае бедствия или угрозы
28. Категории работников которым работодатель обязан предоставлять дополнительные отпуска	Работодатель обязан предоставить дополнительные отпуска следующим категориям работников: Участникам Великой Отечественной войны, работающим пенсионерам по старости, родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной

	службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, работающим инвалидам, работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников
29. Как реализуется право на отпуск при увольнении работника	При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.
30. Как осуществляется снятие дисциплинарного взыскания	Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.
31. Что должен содержать ученический договор	Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.
32. Что понимается под охраной труда	Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.
33. Что понимается под средством индивидуальной защиты	Средство индивидуальной защиты - средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения.
34. Что понимается под производственной деятельностью	Производственная деятельность - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.
35. Тарифная система дифференциации заработной платы	Совокупность норм, обеспечивающих различия размеров оплаты труда в зависимости от его квалификации, сложности, интенсивности, условий, характера.
36. Правовой акт, устанавливающий заработную плату сотрудникам	Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.
37. Компенсационные выплаты	Компенсационные выплаты - выплаты, производимые работодателем работнику с целью возмещения расходов,

	понесенных им в связи с выполнением своих трудовых обязанностей.
38. Как понимается профессиональный риск	Профессиональный риск - вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.
39. Сформулируйте понятие заработной платы	Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты
40. Компенсационные выплаты	Компенсационные выплаты – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера
41. Стимулирующие выплаты	Стимулирующие выплаты – надбавки к заработной плате, доплаты, премии, которые выплачивают сотрудникам за хорошие показатели или другие их достижения, связанные с работой. Виды стимулирующих выплат делятся на три группы: 1) доплаты за определенные заслуги; 2) премии; 3) прочие выплаты в формате поощрения.
42. Признаки заработной платы	Основные признаки заработной платы: 1) это вознаграждение за труд 2) размер заработной платы устанавливается в соответствии с количеством и качеством труда и с учетом коллективного (совокупного) результата, 3) условие о ее выплате устанавливается соглашением сторон трудового договора или законодательством, 4) систематичность 5) обязанность ее выплаты работодателем и право на получение работником возникают в силу заключения трудового договора, 6) регулирование заработной платы осуществляется государством.
43. Тарифная ставка	Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат
44. Что понимается под системой управления охраной труда	Система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.
45. Тарифная сетка	Тарифная сетка – это совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов

Оценка сформированности компетенции: ОК 6

1. Какие формы заработной платы существуют

2. Какие функции выполняет заработная плата
3. Что означает воспроизводственная функция заработной платы
4. Какая функция выполняется заработной платой в процессе распределения
5. Какую стимулирующую функцию имеет заработная плата
6. Что означает понятие заработной платы как экономической категории
7. Что регулирует коллективный договор в отношении заработной платы
8. Как проводится индивидуально-договорное регулирование заработной платы
9. Какие формы заработной платы можно выделить
10. Что включает в себя повременная форма оплаты труда и какие виды она имеет
11. Что представляет собой сдельная заработная плата
12. Каким образом определяется сдельная расценка
13. Какие виды сдельной системы оплаты труда существуют
14. Какие документы устанавливают систему премирования
15. Что означает понятие совместительство и как оплачивается труд совместителя
16. Как оплачивается труд лиц, работающих по совместительству
17. Как осуществляется оплата труда в ночное время
18. Как регулируется оплата сверхурочной работы
19. Как осуществляется оплата труда временных работников
20. Как осуществляется оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни
21. Какие особенности оплаты труда при дистанционной работе
22. Что включает в себя понятие нормирование труда
23. Что означают нормы выработки
24. Что означает нормирование времени
25. Что представляют собой нормы численности
26. Что включает в себя состав нормальных условий труда
27. Что означает компенсация в рамках оплаты труда
28. Какие виды общих гарантий и компенсаций существуют
29. По каким критериям предоставляются специальные гарантии и компенсации
30. В чем заключается служебная командировка и какие ограничения могут быть установлены
31. Почему некоторые работники не могут быть направлены в командировку
32. Почему работники до 18 лет исключаются из отправки в командировку
33. Какие условия предусмотрены для отправки в командировку женщин, имеющих детей до 3 лет
34. Как возмещаются командировочные расходы работнику
35. Как возмещаются иные расходы при командировке работника за пределы РФ
36. Какие лица могут замещать муниципальные должности и каковы их трудовые гарантии
37. Какой стаж работы имеет член Совета Федерации или депутат Государственной Думы и какие трудовые гарантии у них есть
38. Какие гарантии предусмотрены для лиц, прекративших полномочия депутата госдумы
39. Какие гарантии трудоустройства имеют работники, избранные на выборную должность после окончания срока полномочий
40. Что означает медианная заработная плата
41. Какие цели имеет материальная ответственность в трудовом законодательстве
42. Когда возникает трудовая ответственность и какая она может быть
43. Что включает в себя понятие «реальный ущерб»
44. Что означает «упущенная выгода» в рамках материальной ответственности
45. Как осуществляется возмещение материального ущерба работодателю при наступлении трудовой ответственности

Вопрос	Ответ
1. Какие формы заработной платы существуют	Формы заработной платы включают повременную и сдельную оплату труда, премии и надбавки.
2. Какие функции выполняет заработная плата	Заработная плата выполняет функции вознаграждения, стимулирования, социальной защиты и регулирования трудовых отношений.
3. Что означает воспроизводственная функция заработной платы	Воспроизводственная функция заработной платы обеспечивает удовлетворение потребностей работников в материальном и социальном проживании.
4. Какая функция выполняется заработной платой в процессе распределения	Заработная плата имеет функцию распределения дохода между работниками и работодателями.
5. Какую стимулирующую функцию имеет заработная плата	Заработная плата стимулирует работников к повышению производительности труда и достижению лучших результатов.
6. Что означает понятие заработной платы как экономической категории	Заработная плата как экономическая категория означает материальное вознаграждение, получаемое работниками за выполнение трудовой деятельности.
7. Что регулирует коллективный договор в отношении заработной платы	Коллективный договор регулирует условия оплаты труда, включая уровень заработной платы, премии и надбавки.
8. Как проводится индивидуально-договорное регулирование заработной платы	Индивидуально-договорное регулирование заработной платы осуществляется через заключение трудового договора между работником и работодателем.
9. Какие формы заработной платы можно выделить	Формы заработной платы могут быть повременная, сдельная, премиальная, надбавочная и комбинированная.
10. Что включает в себя повременная форма оплаты труда и какие виды она имеет	Повременная форма оплаты труда включает оплату по часам, по дням, по месяцам. Она предусматривает фиксированный размер заработной платы.
11. Что представляет собой сдельная заработная плата	Сдельная заработная плата зависит от выполненной работой или единицы продукции. Размер оплаты определяется сдельной расценкой.
12. Каким образом определяется сдельная расценка	Сдельная расценка определяется на основе количества сделанной продукции или выполненных работ и ставки за единицу продукции или работы.
13. Какие виды сдельной системы оплаты труда существуют	Существуют два вида сдельной системы оплаты труда: простая сдельная оплата, где оплата зависит только от количества сделанной работы или продукции, и премиальная сдельная оплата, где оплата может увеличиваться в случае превышения нормы выработки.
14. Какие документы устанавливают систему премирования	Систему премирования устанавливают указы, положения, коллективный договор или соглашение.
15. Что означает понятие совместительство и как оплачивается труд совместителя	Совместительство означает одновременное исполнение нескольких трудовых функций или занимание нескольких должностей. Труд совместителя оплачивается в соответствии с числом отработанных часов на каждой должности.
16. Как оплачивается труд	Труд лиц, работающих по совместительству, оплачивается в

лиц, работающих по совместительству	зависимости от количества отработанных часов на каждой должности.
17. Как осуществляется оплата труда в ночное время	Оплата труда в ночное время осуществляется с использованием коэффициента за ночные часы.
18. Как регулируется оплата сверхурочной работы	Оплата сверхурочной работы регулируется законодательством и может включать повышенную ставку оплаты или дополнительные дни отдыха.
19. Как осуществляется оплата труда временных работников	Оплата труда временных работников осуществляется в соответствии с договором на временную работу или коллективным договором.
20. Как осуществляется оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни	Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни может предусматривать повышенную ставку оплаты или дополнительные дни отдыха.
21. Какие особенности оплаты труда при дистанционной работе	Оплата труда при дистанционной работе может осуществляться по договору или соглашению между работником и работодателем.
22. Что включает в себя понятие нормирование труда	Понятие нормирование труда включает в себя установление нормы рабочего времени, нормы выработки и численности.
23. Что означают нормы выработки	Нормы выработки определяют требуемый уровень производительности работника в определенный период времени.
24. Что означает нормирование времени	Нормирование времени означает установление необходимого времени для выполнения определенной работы или процесса.
25. Что представляют собой нормы численности	Нормы численности определяют необходимое количество работников для выполнения заданного объема работы.
26. Что включает в себя состав нормальных условий труда	Состав нормальных условий труда включает в себя определение уровня оплаты, рабочего времени, отпусков, условий безопасности и т. д.
27. Что означает компенсация в рамках оплаты труда	Компенсация в рамках оплаты труда означает выплату дополнительных сумм за выполнение определенных условий или работ.
28. Какие виды общих гарантий и компенсаций существуют	Существуют различные виды общих гарантий и компенсаций, такие как оплата больничного, отпусков, сверхурочной работы, дополнительные выплаты и т. д.
29. По каким критериям предоставляются специальные гарантии и компенсации	Специальные гарантии и компенсации предоставляются на основе критериев, таких как особенности профессии, условия труда, опасность работы и др.
30. В чем заключается служебная командировка и какие ограничения могут быть установлены	Служебная командировка представляет собой временное направление работника в другую локацию для выполнения определенной работы. Ограничения могут быть установлены по времени пребывания, видам расходов, условиям проживания и т. д.
31. Почему некоторые работники не могут быть направлены в командировку	Некоторые работники не могут быть направлены в командировку из-за ограничений, связанных с их должностными обязанностями или здоровьем.
32. Почему работники до 18 лет исключаются из	Работники до 18 лет исключаются из отправки в командировку из соображений их безопасности и образования.

отправки в командировку	
33. Какие условия предусмотрены для отправки в командировку женщин, имеющих детей до 3 лет	Для отправки в командировку женщин, имеющих детей до 3 лет, предусмотрены условия, обеспечивающие сохранение здоровья и благополучия детей, например, предоставление дополнительного отпуска по уходу за ребенком.
34. Как возмещаются командировочные расходы работнику	Командировочные расходы работнику возмещаются на основе документально подтвержденных расходов, таких как расходы на проезд, проживание и питание.
35. Как возмещаются иные расходы при командировке работника за пределы РФ	Иные расходы при командировке работника за пределы РФ могут возмещаться в соответствии с законодательством и договором между работником и работодателем.
36. Какие лица могут замещать муниципальные должности и каковы их трудовые гарантии	Муниципальные должности могут замещать лица избранные на соответствующих выборах. Трудовые гарантии таких лиц определяются законодательством и местными нормативно-правовыми актами.
37. Какой стаж работы имеет член Совета Федерации или депутат Государственной Думы и какие трудовые гарантии у них есть	Члены Совета Федерации и депутаты Государственной Думы обычно имеют высокий стаж работы в политической сфере. Трудовые гарантии у них могут включать иммунитет, особый режим труда, дополнительные льготы и привилегии.
38. Какие гарантии предусмотрены для лиц, прекративших полномочия депутата госдумы	Лица, прекратившие полномочия депутата госдумы, могут иметь определенные трудовые гарантии, такие как переход на другую должность в системе государственной власти или сохранение своего социального статуса и льгот.
39. Какие гарантии трудоустройства имеют работники, избранные на выборную должность после окончания срока полномочий	Работники, избранные на выборную должность после окончания срока полномочий, могут иметь гарантии трудоустройства, которые обеспечивают сохранение их статуса и возможность продолжения карьеры.
40. Что означает медианная заработная плата	Медианная заработная плата - это значение, которое делит заработки работников пополам, так что половина работников зарабатывает больше, а другая половина - меньше этого значения.
41. Какие цели имеет материальная ответственность в трудовом законодательстве	Материальная ответственность в трудовом законодательстве является способом защиты интересов работодателя и позволяет возложить на работника ответственность за причиненный им ущерб.
42. Когда возникает трудовая ответственность и какая она может быть	Трудовая ответственность возникает при нарушении работником трудовых обязанностей и может быть в форме дисциплинарного взыскания или материальной ответственности.
43. Что включает в себя понятие «реальный ущерб»	Понятие «реальный ущерб» включает в себя конкретные финансовые потери, причиненные работодателю в результате действий или бездействия работника.
44. Что означает «упущенная выгода» в рамках материальной ответственности	«Упущенная выгода» в рамках материальной ответственности означает потери, которые могли бы быть получены работодателем, если работник выполнил свои обязанности должным образом.
45. Как осуществляется	Возмещение материального ущерба работодателю при

возмещение материального ущерба работодателю при наступлении трудовой ответственности	наступлении трудовой ответственности осуществляется посредством удержания суммы с заработной платы работника или иными способами, предусмотренными законодательством или договором трудовой.

Оценка сформированности компетенции: ОК 7

1. Назовите условия наступления материальной ответственности работодателя
2. Дайте определение прямого действительного ущерба работодателю
3. Перечислите виды материальной ответственности в трудовых правоотношениях
4. Дайте определение вынужденного прогула
5. Перечислите субъектов материальной ответственности в трудовом праве
6. Дайте характеристику перевода на другую работу
7. Что понимают под временным переводом на другую работу
8. Что понимают под незаконным переводом
9. Что понимают под задержкой выдачи работнику трудовой книжки
10. Дайте определение материальной ответственности работодателя за ущерб
11. Как определяется размер денежной компенсации
12. Какой порядок подачи взыскания о невыплате заработной платы
13. В каких случаях подается исковое заявление о взыскании заработной платы
14. Что понимают под моральным вредом в трудовых отношениях
15. Что понимают под физическими страданиями в трудовых правоотношениях
16. Что понимают под нравственными страданиями в трудовых правоотношениях
17. Что включает оценка нравственных и физических страданий.
18. Дайте определение материальной ответственности работника
19. Что понимают под прямым действительным ущербом работодателю
20. Перечислите условия освобождения работника от материальной ответственности
21. Охарактеризуйте виды взыскания ущерба материальной ответственности работника
22. Назовите условия установления индивидуальной формы полной материальной ответственности
23. Перечислите права работодателя при проведении проверки
24. Дайте понятие охраны труда
25. Охарактеризуйте охрану труда как институт трудового права
26. Что включают обязанности работодателя
27. Кто подлежит обязательному медицинскому осмотру
28. Перечислите основные направления государственной политики в области охраны труда
29. Назовите виды медицинских осмотров работников
30. В чем цель проведения периодических медицинских осмотров
31. Назовите цель проведения предварительных медицинских осмотров
32. Перечислите группы средств индивидуальной защиты
33. Перечислите формы обучения по охране труда
34. Дайте определение инструктажа работников на предприятии
35. Перечислите виды инструктажа

36. Когда и почему именно в этот период проводится вводного инструктажа
37. Когда проводится первичный инструктаж
38. Когда проводится повторный инструктаж
39. Когда проводится неплановый инструктаж
40. Кто ответственный за проведение первичного инструктажа
41. Кто обязан проходить вводный инструктаж
42. Что понимают под вредным производственным фактором на рабочем месте
43. Дайте определение защите трудовых прав работников
44. Перечислите способы защиты трудовых прав и законных интересов работников
45. Дайте определение федеральной инспекции труда

Вопрос	Ответ
1. Назовите условия наступления материальной ответственности работодателя	Условия наступления материальной ответственности работодателя включают возмещение работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться, за ущерб, причиненный имуществу работника; за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся
2. Дайте определение прямого действительного ущерба работодателю	Прямым действительным ущербом работодателю называют реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на его приобретение или восстановление.
3. Перечислите виды материальной ответственности в трудовых правоотношениях	В трудовых правоотношениях видами материальной ответственности будут выступать материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю (например нарушение контракта, убытки); и материальная ответственность работодателя перед работником (не выплата заработной платы в установленные сроки).
4. Дайте определение вынужденного прогула	Вынужденным прогулом называется определенный промежуток времени, в котором работник был лишен возможности работать по вине работодателя. Период начинается на следующий день после увольнения и заканчивается днем вынесения решения о восстановлении права.
5. Перечислите субъектов материальной ответственности в трудовом праве	Субъектами материальной ответственности в трудовом праве являются стороны трудовых правоотношений - работодатель и работник, состоящие в настоящее время или состоявшие на момент причинения ущерба в трудовых правоотношениях друг с другом. Субъект материальной ответственности обязан возместить причиненный ущерб другой стороне
6. Дайте характеристику перевода на другую работу	Переводом на другую работу является постоянное или временное изменение трудовой функции работника и структурного подразделения, в котором работает работник, при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.
7. Что понимают под временным переводом на другую работу	Под временным переводом на другую работу понимают перевод работника на другую работу у того же работодателя по соглашению сторон на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.
8. Что понимают под	Под незаконным переводом понимают перевод работника на

незаконным переводом	другую работу, произведенный с нарушением установленных правил – например без согласия работника, с нарушением норм трудового законодательства, что может привести к нарушению трудового договора, а также к возможным финансовым штрафам или уголовной ответственности.
9. Что понимают под задержкой выдачи работнику трудовой книжки	Под задержкой выдачи работнику трудовой книжки понимают факт невыдачи трудовой книжки в день увольнения работника по вине работодателя. При задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя, работодатель обязан возместить работнику не полученный им за все время задержки заработок.
10. Дайте определение материальной ответственности работодателя за ущерб	Материальной ответственностью работодателя за ущерб является ответственность работодателя за ущерб связана с материальной ответственностью, которая заключается в том, что работодатель несет финансовую ответственность за ущерб, нанесенный его сотрудникам или третьим лицам в результате неправильного управления или недостаточного соблюдения законов и норм безопасности.
11. Как определяется размер денежной компенсации	Размер денежной компенсации определяется на основе ряда факторов, таких как квалификация и опыт сотрудника, сложность выполняемых задач, размер заработной платы на рынке и другие экономические факторы. В некоторых случаях, денежная компенсация может также зависеть от достижения определенных показателей эффективности работы сотрудника.
12. Какой порядок подачи взыскания о невыплате заработной платы	Порядок подачи взыскания о невыплате заработной платы включает первоначально подготовку документов, подтверждающих факт не выплаты, далее подготовку заявления, в котором описываются все имеющиеся факты и данные, его подачу, подача иска (если не помогло заявление), его рассмотрение, выполнение судебного решения.
13. В каких случаях подается исковое заявление о взыскании заработной платы	Исковое заявление о взыскании заработной платы подается в случаях если в деле имеется спор о праве; работник заявляет дополнительные требования; заявленная к взысканию сумма превышает 500 000 руб. при невыплате заработной платы. Аналогичные требования предъявляются к подаче искового заявления.
14. Что понимают под моральным вредом в трудовых отношениях	Под моральным вредом в трудовых отношениях понимают нравственные или физические страдания, причиненные действиями, посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона материальные блага или нарушающими его личные неимущественные права, либо нарушающими имущественные права граждан.
15. Что понимают под физическими страданиями в трудовых правоотношениях	Под физическими страданиями в трудовых правоотношениях понимают выраженные в форме болевых ощущений отклонения от нормального состояния организма, связанные с трудовой деятельностью, например, при несчастном случае на производстве, связанном с нарушением норм по технике безопасности, приведшем к ранению человека.
16. Что понимают под нравственными страданиями в трудовых правоотношениях	Под нравственными страданиями в трудовых правоотношениях понимают ситуации, когда работник сталкивается с недобросовестными, неэтичными или морально недопустимыми действиями со стороны работодателя, коллег или других участников трудовых отношений. Заключаются в негативных переживаниях лица, испытывающего страх, стыд, унижение и т.п.
17. Что включает оценка нравственных и физических страданий.	Оценка нравственных и физических страданий включает в себя анализ и определение степени воздействия на человека как от физических, так и нравственных факторов. Этот процесс важен для оценки состояния здоровья, благополучия и качества жизни человека

	и оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда.
18. Дайте определение материальной ответственности работника	Под материальной ответственностью работника понимают материальные затраты, которые возникли в результате неправильного выполнения работы или исполнения профессиональных обязанностей сотрудника. Это может включать ущерб или потери, связанные с недостатками в работе, ошибками или нарушениями правил и норм.
19. Что понимают под прямым действительным ущербом работодателю	Под прямым действительным ущербом работодателю понимается финансовую или материальную потерю, которая напрямую связана с деятельностью работодателя. Это может включать в себя убытки от несчастных случаев, краж, вандализма, неудачной рекламы или маркетинговой кампании, от нарушения контракта или сделки, от неудачного инвестирования или приобретения активов.
20. Перечислите условия освобождения работника от материальной ответственности	Условиями освобождения работника от материальной ответственности являются случаи, когда ущерб явился результатом непреодолимой силы, возник вследствие нормального хозяйственного риска, был причинен вследствие крайней необходимости или необходимой обороны, при неисполнении работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.
21. Охарактеризуйте виды взыскания ущерба материальной ответственности работника	Видами взыскания ущерба материальной ответственности работника являются ограниченная (например, при более высокой должности не несут ответственности напрямую, ответственность распределена по отделам, работник может быть освобожден от ответственности договором, страхование покрывает ущерб) и полная (вся полнота материальной ответственности лежит на работнике).
22. Назовите условия установления индивидуальной формы полной материальной ответственности	Условиями установления индивидуальной формы полной материальной ответственности являются передача материальных ценностей под отчет конкретного работника, с возложением на него обязанности по их сохранности, предоставлено отдельное изолированное помещение для хранения ценностей, работник самостоятельно отчитывается перед бухгалтерией организации за принятие им под отчет ценностей.
23. Перечислите права работодателя при проведении проверки	При проведении проверки работодатель имеет следующие права - создание комиссии с участием соответствующих специалистов; истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба; ознакомление работника с материалами проверки
24. Дайте понятие охраны труда	Охраной труда называется система мер и методов, направленных на защиту здоровья и безопасности работников при выполнении трудовой деятельности. Она включает в себя разработку и внедрение нормативов, технических регламентов, инструкций, мер по профилактике профессиональных заболеваний и травм, а также организацию медицинской помощи работникам.
25. Охарактеризуйте охрану труда как институт трудового права	Охрана труда как институт трудового права включает нормы, направленные на определение порядка создания здоровых и безопасных условий труда и соответственно устанавливающие стандарты безопасности труда, правила техники безопасности и гигиены труда, обязанности соблюдения государственных нормативных требований во всех видах деятельности.
26. Что включают обязанности работодателя	Обязанности работодателя включают в себя соблюдение законодательства, установление трудовых договоров, обеспечение безопасности и здоровья сотрудников, оплата труда, организация труда, социальное обеспечение, развитие и продвижение,

	установление взаимоотношений с сотрудниками, управление персоналом, коммуникация и информирование.
27. Кто подлежит обязательному медицинскому осмотру	Обязательному медицинскому осмотру подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, лица, привлекаемые на работу в районы Крайнего Севера.
28. Перечислите основные направления государственной политики в области охраны труда	Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников; принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов российской федерации и ее субъектов в области охраны труда; государственная экспертиза условий труда; установление порядка проведения специальной оценки рабочих мест.
29. Назовите виды медицинских осмотров работников	Видами медицинских осмотров предварительные (перед устройством гражданина на работу), периодические (прохождение медицинских осмотров уже работающими в организациях с целью контроля состояния здоровья), внеочередные (например, в случаях если гражданину нужно дополнительное медицинское обследование после временной нетрудоспособности).
30. В чем цель проведения периодических медицинских осмотров	Цель проведения периодических медицинских осмотров - динамические наблюдения за состоянием здоровья работников; своевременное выявление начальных форм профессиональных заболеваний; выявление общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы; своевременное проведения профилактических и реабилитационных мероприятий.
31. Назовите цель проведения предварительных медицинских осмотров	Целью проведения предварительных медицинских осмотров работников является определение состояния здоровья работников, выявление возможных заболеваний и наличие противопоказаний к определенным видам работы. Это позволяет предпринять меры по профилактике заболеваний и улучшению работоспособности сотрудников.
32. Перечислите группы средств индивидуальной защиты	Группами средств индивидуальной защиты работников на предприятиях являются специальная одежда и специальная обувь (защита от травм и опасных факторов), технические средства (маски, респираторы); средства личной гигиены, являющиеся индивидуальными для каждого.
33. Перечислите формы обучения по охране труда	Формами обучения по охране труда являются специальное обучение по охране труда работников; инструктаж по охране труда; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ; обучение методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим на производстве; стажировка.
34. Дайте определение инструктажа работников на предприятии	Инструктаж работников на предприятии – это основная форма обучения работника по охране труда процесс обучения и подготовки сотрудников предприятия, направленный на улучшение их профессиональных навыков и повышение производительности работы. Инструктаж может включать в себя различные методы обучения, такие как лекции, практические занятия, семинары, обучение на рабочем месте и т.д.
35. Перечислите виды инструктажа	Видами инструктажа работников являются вводный (помогает сотрудникам понять свои обязанности, правила и процедуры в компании), первичный (помогает обеспечить безопасную и эффективную работу), повторный (процесс переобучения или повторения обучения сотрудников с целью укрепления их знаний, навыков и понимания необходимых процедур и политик в рамках их

	работы), внеплановый
36. Когда и почему именно в этот период проводится вводного инструктажа	Вводный инструктаж проводится в день фактического приема работника на работу специалистом по охране труда или работником, на которого приказом работодателя или уполномоченного им лица возложены. Проводится именно в первый день, потому что только после вводного инструктажа работник допускается к работе.
37. Когда проводится первичный инструктаж	Первичный инструктаж проводится для работника в первый день его работы на рабочем месте и включает информацию целях и задачах, общие инструкции, обучение отдельным навыкам. Без проведения первичного инструктажа работник не может быть допущен к выполнению своих трудовых обязанностей.
38. Когда проводится повторный инструктаж	Повторный инструктаж проводится для проверки и повышения уровня знаний на рабочем месте со всеми работниками, которые прошли первичный инструктаж— не реже одного раза в шесть месяцев после начала самостоятельной работы сотрудников и далее в процессе трудовой деятельности; если работники выполняют работы, к которым предъявляют повышенные требования охраны труда, не реже 1 раза в 3 месяца.
39. Когда проводится неплановый инструктаж	Неплановый инструктаж проводится при введении в действие или изменении правил по охране труда, замене оборудования, изменении технологического процесса и других факторов, влияющих на безопасность труда, при нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий
40. Кто ответственный за проведение первичного инструктажа	Ответственным за проведение первичного инструктажа является непосредственный руководитель (производитель) работ (мастер, прораб, преподаватель), прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.
41. Кто обязан проходить вводный инструктаж	Вводный инструктаж обязаны проходить все лица, принимаемые на работу; работники, командированные в организацию работники сторонних организаций, выполняющие работы на территории организации. Вводный инструктаж помогает новым сотрудникам ознакомиться с правилами и процедурами, необходимыми для их успешной работы в организации.
42. Что понимают под вредным производственным фактором на рабочем месте	Под вредным производственным фактором на рабочем месте понимают фактор, который может приводить к негативным последствиям для здоровья работников или ухудшению их рабочих условий. Он включает такие факторы, как неблагоприятные условия труда, чрезмерная шумная среда, недостаток освещения, неправильная температура, недостаточная вентиляция, использование вредных химических веществ и т.д.
43. Дайте опредение защите трудовых прав работников	Защиту трудовых прав работников определяют как систему законодательства, правил и мер, направленных на обеспечение справедливых условий труда, защиту от дискриминации, обеспечение безопасности и здоровья на рабочем месте, а также гарантирование социальных и экономических прав работников.
44. Перечислите способы защиты трудовых прав и законных интересов работников	Способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются – государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; – общественный контроль профессиональных союзов; – самозащита работниками своих трудовых прав; – судебная защита путем рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.
45. Дайте определение федеральной инспекции труда	Федеральной инспекцией труда является единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение

	федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства

Оценка сформированности компетенции: ОК 9

1. Какие задачи имеет федеральная инспекция труда
2. Каковы полномочия государственных инспекторов труда
3. Кому подчинена государственная инспекция труда
4. Какова цель проведения проверок работодателей государственной инспекцией труда
5. Какие права имеют граждане в случае несогласия с решением государственного инспектора труда
6. Какая ответственность предусмотрена для лиц, препятствующих государственному контролю и надзору за соблюдение трудового законодательства
7. Кто является органом надзора за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности
8. Какой предмет проверки у государственных инспекторов труда
9. Какие существуют способы самозащиты трудовых прав
10. Какие права имеют профсоюзы
11. Что такое трудовой спор
12. Какие виды трудовых споров существуют
13. Кто такие медиаторы
14. Какие органы занимаются рассмотрением индивидуальных трудовых споров
15. В течение какого срока рассматривается индивидуальный трудовой спор комиссией по трудовым спорам
16. Какие лица могут инициировать рассмотрение трудовых споров в судах
17. Что такое коллективный трудовой спор
18. Какова роль примирительной комиссии
19. Каков состав примирительной комиссии
20. Какие могут быть причины возникновения коллективных трудовых споров
21. Что такое забастовка
22. Какие могут быть причины коллективных трудовых споров
23. Какую роль играют профсоюзы в коллективных трудовых спорах
24. Какие этапы включает процесс решения коллективных трудовых споров
25. Что является предметом коллективного трудового спора
26. Кто составляет представителей работника в коллективном трудовом споре
27. Кто составляет представителей работодателя в коллективном трудовом споре
28. Что такое трудовой арбитраж и как она функционирует
29. В какой срок рассматривается коллективный трудовой спор в трудовом арбитраже
30. Какой орган сыграл ведущую роль в формировании нормативно-правовой базы в сфере труда
31. Какие направления трудового регулирования предлагает Международная организация труда (МОТ)
32. Какие права имеют трудящиеся в соответствии с международным законодательством
33. Каковы принципы международного трудового права
34. Какие документы должны предоставить иностранные граждане при устройстве на работу
35. Что означает «Всеобщая Декларация прав человека» как источник трудового права
36. Что означает Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» как источник трудового права
37. Что такое «Международный пакт о гражданских и политических правах» как источник трудового права

38. Что такое Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» как источник трудового права

39. Что такое Декларация Международной организации труда (МОТ)

40. Что представляет собой наложение дисциплинарного взыскания в трудовых отношениях

41. Какие факторы определяют содержание дисциплинарного взыскания

42. Каким образом увольнение может рассматриваться как вид дисциплинарного взыскания

43. Что такое выговор и как он применяется в качестве дисциплинарного взыскания

44. Что представляет собой замечание как дисциплинарное взыскание

45. Что означает специальная дисциплинарная ответственность и в каких случаях она может быть применена

Вопрос	Ответ
46. Какие задачи имеет федеральная инспекция труда	Федеральная инспекция труда имеет задачи контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, защиты прав трудящихся, предупреждения и регулирования трудовых конфликтов.
1. Каковы полномочия государственных инспекторов труда	Полномочия государственных инспекторов труда включают право проведения проверок, выдачи предписаний, привлечения к ответственности нарушителей трудового законодательства.
2. Кому подчинена государственная инспекция труда	Государственная инспекция труда подчинена Министерству труда и социальной защиты РФ.
3. Какова цель проведения проверок работодателей государственной инспекцией труда	Цель проведения проверок работодателей государственной инспекцией труда - выявление нарушений трудового законодательства и принятие мер для их устранения, защиты прав трудящихся.
4. Какие права имеют граждане в случае несогласия с решением государственного инспектора труда	Граждане имеют право обжаловать решение государственного инспектора труда в вышестоящий орган или суд
5. Какая ответственность предусмотрена для лиц, препятствующих государственному контролю и надзору за соблюдение трудового законодательства	Лица, препятствующие государственному контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства, несут ответственность за свои действия или бездействия. Они могут быть подвергнуты штрафу, административному наказанию или быть привлечены к уголовной ответственности в случае совершения преступления.
6. Кто является органом надзора за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности	Органом надзора за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности является Ростехнадзор.
7. Какой предмет	Предмет проверки государственных инспекторов труда -

проверки у государственных инспекторов труда	соблюдение трудового законодательства, условий труда, защиты трудовых прав.
8. Какие существуют способы самозащиты трудовых прав	Существуют различные способы самозащиты трудовых прав, включая обращение в профсоюз, обращение к органам надзора и судебное обжалование.
9. Какие права имеют профсоюзы	Профсоюзы имеют право защищать интересы работников, заключать коллективные договоры, участвовать в решении трудовых споров.
10. Что такое трудовой спор	Трудовой спор - разногласия между работником и работодателем, возникающие в связи с применением и толкованием трудового законодательства или условий труда.
11. Какие виды трудовых споров существуют	Виды трудовых споров включают индивидуальные и коллективные споры.
12. Кто такие медиаторы	Медиаторы - независимые третьи стороны, помогающие сторонам трудового спора достичь взаимоприемлемого решения.
13. Какие органы занимаются рассмотрением индивидуальных трудовых споров	Рассмотрение индивидуальных трудовых споров занимаются специальные органы, такие как комиссии по трудовым спорам, уполномоченные органы или суды.
14. В течение какого срока рассматривается индивидуальный трудовой спор комиссией по трудовым спорам	Индивидуальный трудовой спор должен быть рассмотрен комиссией по трудовым спорам в течение 30 дней со дня его подачи.
15. Какие лица могут инициировать рассмотрение трудовых споров в судах	Рассмотрение трудовых споров в судах могут инициировать работники или работодатели, которые считают, что их права были нарушены.
16. Что такое коллективный трудовой спор	Коллективный трудовой спор - это спор между работниками (через их представителей) и работодателями (или их представителями) о коллективных трудовых условиях, например, о вопросах зарплаты, рабочего времени, условиях труда и применении коллективного договора.
17. Какова роль примирительной комиссии	Примирительная комиссия играет роль посредника между сторонами коллективного трудового спора. Ее задача состоит в том, чтобы помочь сторонам достичь соглашения и решить спор мирным путем.
18. Каков состав примирительной комиссии	Состав примирительной комиссии может включать представителей работников, работодателей и независимых экспертов по трудовым вопросам.
19. Какие могут быть причины возникновения коллективных трудовых споров	Причины возникновения коллективных трудовых споров могут быть различными, такими как недостаточная оплата, неправильное применение правил труда, ухудшение условий труда или нежелание работодателя вести переговоры с профсоюзами.
20. Что такое забастовка	Забастовка представляет собой форму коллективного протеста работников, при которой они отказываются работать в знак протеста против действий или политики работодателя.

21. Какие могут быть причины коллективных трудовых споров	Причины коллективных трудовых споров могут быть различными, от возможного превышения полномочий работодателем до несогласия с коллективным договором или изменениями в условиях труда.
22. Какую роль играют профсоюзы в коллективных трудовых спорах	Профсоюзы играют роль представителя работников в коллективных трудовых спорах. Они защищают интересы работников и могут организовывать забастовки или переговоры с работодателями.
23. Какие этапы включает процесс решения коллективных трудовых споров	Процесс решения коллективных трудовых споров включает этапы переговоров, примирения, поиска компромиссов и, в случае необходимости, забастовку или обращение в суд.
24. Что является предметом коллективного трудового спора	Предметом коллективного трудового спора могут быть такие вопросы, как заработная плата, рабочее время, условия труда, коллективный договор и другие коллективные трудовые условия.
25. Кто составляет представителей работника в коллективном трудовом споре	Представителями работника в коллективном трудовом споре могут быть профсоюзы или специальные комитеты или выбранные представители работников на предприятии.
26. Кто составляет представителей работодателя в коллективном трудовом споре	Представителями работодателя в коллективном трудовом споре могут быть руководители предприятия или их назначенные представители.
27. Что такое трудовой арбитраж и как она функционирует	Трудовой арбитраж - это орган, ответственный за разрешение коллективных трудовых споров. Он функционирует как независимая судебная инстанция и принимает решение на основе представленных доказательств.
28. В какой срок рассматривается коллективный трудовой спор в трудовом арбитраже	Коллективный трудовой спор, рассматриваемый в трудовом арбитраже, должен быть рассмотрен в течение 3 месяцев с момента его подачи.
29. Какой орган сыграл ведущую роль в формировании нормативно-правовой базы в сфере труда	Ведущую роль в формировании нормативно-правовой базы в сфере труда сыграл Международный трудовой организацией (МТО), которая разрабатывает и рекомендует стандарты труда и содействует их применению в различных странах.
30. Какие направления трудового регулирования предлагает Международная организация труда (МОТ)	Международная организация труда (МОТ) предлагает различные направления трудового регулирования, такие как защита прав работников, установление минимальных норм и стандартов труда, содействие социальному развитию и охране труда.
31. Какие права имеют трудящиеся в соответствии с международным законодательством	Трудящиеся имеют право на свободу ассоциации, коллективные переговоры, запрещение принудительного и детского труда, равенство оплаты за равную работу, безопасные и здоровые условия труда, отпуск и др.
32. Каковы принципы международного трудового права	Основными принципами международного трудового права являются свобода ассоциации и защита прав на коллективные переговоры, запрещение принудительного труда, равенство возможностей и запрещение

	дискриминации, охрана безопасности и здоровья на рабочем месте.
33. Какие документы должны предоставить иностранные граждане при устройстве на работу	Иностранные граждане при устройстве на работу должны предоставить документы, подтверждающие их право на работу в стране, такие как рабочая виза, разрешение на работу или другие необходимые документы.
34. Что означает «Всеобщая Декларация прав человека» как источник трудового права	«Всеобщая Декларация прав человека» является источником трудового права, так как она содержит основные принципы и права, включая права на труд, нормы охраны труда, адекватную оплату труда и запрещение принудительного труда.
35. Что означает Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» как источник трудового права	Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» устанавливает соблюдение прав на труд, развитие и защиту социальной справедливости, равноправие мужчин и женщин в трудовых отношениях и другие социальные и экономические права.
36. Что такое «Международный пакт о гражданских и политических правах» как источник трудового права	«Международный пакт о гражданских и политических правах» включает права на свободу работы, свободу выражения мнения, свободу собраний и ассоциаций, а также запрещение принудительного труда.
37. Что такое Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» как источник трудового права	Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» является источником трудового права, так как она предусматривает равные возможности и равноправие мужчин и женщин в сфере труда.
38. Что такое Декларация Международной организации труда 39. (МОТ)	Декларация Международной организации труда (МОТ) - это документ, принятый Международной конференцией труда, который содержит основные принципы и правила в области труда, охраны труда и социального обеспечения. Декларация МОТ устанавливает обязательства для стран-членов в сфере труда и служит основой для разработки и реализации национального трудового законодательства.
40. Что представляет собой наложение дисциплинарного взыскания в трудовых отношениях	Наложение дисциплинарного взыскания в трудовых отношениях представляет собой применение мер, предусмотренных трудовым законодательством или коллективным договором, в отношении работника, который допустил нарушение трудовых обязанностей или правил поведения на рабочем месте.
41. Какие факторы определяют содержание дисциплинарного взыскания	Факторы, определяющие содержание дисциплинарного взыскания, могут включать: характер и серьезность нарушения, историю поведения сотрудника, влияние нарушения на работу и организацию, последствия для других сотрудников или клиентов, состояние сотрудника (например, первое нарушение или систематические проблемы), политику и процедуры организации в отношении дисциплинарных взысканий.
42. Каким образом увольнение может рассматриваться как вид дисциплинарного	Увольнение может рассматриваться как вид дисциплинарного взыскания, если сотрудник совершил серьезное нарушение, которое неприемлемо для организации и не может быть исправлено другими мерами

взыскания	дисциплинарного воздействия. Увольнение обычно является последней инстанцией и применяется только в крайних случаях.
43. Что такое выговор и как он применяется в качестве дисциплинарного взыскания	Выговор - это устное или письменное предупреждение о нарушении, которое сотрудник получает от работодателя. Он применяется в качестве дисциплинарного взыскания для выделения серьезности нарушения и индикации необходимости изменения поведения. Выговор может быть официальным и письменным документом, который записывается в личное дело сотрудника.
44. Что представляет собой замечание как дисциплинарное взыскание	Замечание как дисциплинарное взыскание представляет собой устное предупреждение о нарушении, которое сотрудник получает от работодателя. Замечание отличается от выговора тем, что не является письменным и не оставляется записи в личном деле сотрудника. Оно используется для меньшей серьезности нарушений или как первый шаг перед применением более строгих мер дисциплинарного воздействия.
45. Что означает специальная дисциплинарная ответственность и в каких случаях она может быть применена	Специальная дисциплинарная ответственность - это форма дисциплинарного взыскания, которая может быть применена в случаях, когда сотрудник занимает должность с повышенной ответственностью или имеет доступ к конфиденциальной информации или ценностям. Она также может быть применена, когда сотрудник совершает нарушения, связанные с этой ответственностью или доступом. Специальная дисциплинарная ответственность может включать такие меры, как сокращение привилегий, временное приостановление, денежные санкции или увольнение.

Перечень критериев для оценки уровня освоения дисциплины при проведении промежуточной аттестации (зачет с оценкой):

Шкала оценивания		**Описание**
Зачтено	Отлично	студент полно и глубоко освоил учебный материал свободно и уверенно ориентируется; за умение практически применять теоретические знания, высказывать и обосновывать свои суждения. Оценка «5» (отлично) предполагает грамотное и логичное изложение ответа.
Зачтено	Хорошо	студент полно освоил учебный материал, владеет научно-понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет теоретические знания на практике, грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности
Зачтено	Удовлетворительно	студент обнаруживает знание и понимание

		основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности, в применении теоретических знаний при ответе на практико-ориентированные вопросы; не умеет доказательно обосновать собственные суждения
Не зачтено	Неудовлетворительно	студент имеет разрозненные, бессистемные знания, допускает ошибки в определении базовых понятий, искажает их смысл; не может практически применять теоретические знания.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результаты (освоенные общие компетенции)	Основные показатели оценки результата
ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес	**Знать** особенности профессиональной деятельности юриста. **Уметь** давать юридическую оценку жизненным конфликтным и спорным ситуациям, осознавать необходимость, стремиться и призывать действовать в пределах правовых норм
ОК-2-организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество	**Знать** нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве. **Уметь** применять на практике нормы трудового законодательства
ОК 3 - принимать решение в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	**Знать** содержание российского трудового права **Уметь** анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений
ОК 4–осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	**Знать** трудовое законодательство **Уметь** анализировать, оценивать социальную информацию, планировать и осуществлять свою деятельность с учетом этой информации.
ОК 5–использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	**Знать** информационные справочно-правовые системы для применения в трудовой деятельности **Уметь** работать с информационными справочно-правовыми системами в трудовой деятельности
ОК-6 самостоятельно определять задачи профессионального и личностного	**Знать** возможные трудности, с которыми может столкнуться при решении трудовых

развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации	задач и пути их преодоления **Уметь** осуществлять самооценку, самоконтроль через наблюдение за собственной деятельностью
ОК 7 - ориентироваться в условиях постоянного обновления технологий в профессиональной деятельности.	**Знать** правовой базы, используемой в трудовой деятельности **Уметь** анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации
ОК-9 - проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.	**Знать** понятие коррупционной деятельности **Уметь** выявлять признаки коррупционного поведения и его пресечения в ходе выполнения трудовой деятельности работодателем и работником.

Шкала оценивания контролируемых компетенций

Процент результативности правильных ответов	**Качественная оценка**	
	Балл (отметка)	
86- 100	5	Отлично
80-85	4	Хорошо
70-79	3	Удовлетворительно
менее 70	2	Неудовлетворительно

Билет формируется из заданий, перечисленных по компетенциям.

Приложение 1

Пример Билета

Чебоксарский институт (филиал) Московского политехническо го университета	**Билет № 1** Кафедра Права Дисциплина Трудовое право Форма обучения Очная Направление подготовки 40.02.03	Утверждаю Зав. кафедрой _____ «__»_____202 г.
1. Каковы полномочия государственных инспекторов труда 2. Что представляет собой наложение дисциплинарного взыскания в трудовых отношениях		