

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего

федерального университета

Дата подписания: 01.06.2024 22:58:15

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Пятигорский институт (филиал) СКФУ

Колледж Пятигорского института (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ

Директор Пятигорского института

(филиал) СКФУ

Т.А. Шебзухова

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине ОП 09 Трудовое право

Специальность 40.02.03 Право и судебное администрирование

Форма обучения очная

Пятигорск

1. Паспорт фонда оценочных средств

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (далее - ФОС) предназначен для оценивания знаний, умений, уровня сформированности компетенций студентов, обучающихся по специальности 40.02.03 Право и судебное администрирование по дисциплине ОП 09 Трудовое право.

ФОС составлен на основе ФГОС и рабочей программы дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине предусмотрена в форме контрольной работы, экзамена с выставлением отметки по системе «отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно».

1.2. Планируемые результаты освоения дисциплины

ФОС позволяет оценить знания, умения, сформированность общих компетенций в соответствии с требованиями ФГОС и рабочей программой дисциплины.

Планируемые результаты освоения (знания и умения) и перечень осваиваемых компетенций (общих) указываются в соответствии с ФГОС, ОП и рабочей программой учебной дисциплины.

умения:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

Знания:

- нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения;
- содержание российского трудового права;
- трудовые права и обязанности граждан;
- права и обязанности работодателей;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины;

порядок разрешения трудовых споров.

Общие компетенции:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 7. Ориентироваться в условиях постоянного обновления технологий в профессиональной деятельности.

ОК 9. Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.

1.3. Формы контроля и оценивания

Предметом оценки служат умения и знания, предусмотренные ФГОС по (учебной) дисциплине, направленные на формирование общих и профессиональных компетенций.

Таблица 1 Контроль и оценка освоения (учебной) дисциплины по темам (разделам)

Элементы	Формы контроля и оценивания
----------	-----------------------------

учебной дисциплины	Текущий контроль		Промежуточная аттестация	
	Методы оценки (заполняется в соответствии с разделом 4 рабочей программы)	Проверяемые ПК, ОК, У, З	Методы оценки	Проверяемые ПК, ОК, У, З
Раздел 1. Общая часть			Указываются в соответствии с учебным планом	Указываются в соответствии с рабочей программой
Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.	Практическое занятие № 1 Понятие, предмет, метод и система трудового права.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9	Контрольная работа Экзамен	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9
Тема 2. Источники трудового права.	Практическое занятие № 2 Источники трудового права.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 3. Принципы трудового права.	Практическое занятие № 3 Принципы трудового права.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 4. Трудовые правоотношения.	Практическое занятие № 4 Трудовые правоотношения.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 5. Субъекты трудового права.	Практическое занятие № 5 Субъекты трудового права.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 6. Работник как субъект трудового права.	Практическое занятие № 6 Работник как субъект трудового права.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 7. Работодатель как субъект трудового права.	Практическое занятие № 7 Работодатель как субъект трудового права.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		

Тема 8. Трудовой коллектив как субъект трудового права.	Практическое занятие № 8 Трудовой коллектив как субъект трудового права.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 9. Профсоюз как субъект трудового права.	Практическое занятие № 9 Профсоюз как субъект трудового права	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 10. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.	Практическое занятие № 10 Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 11. Социальное партнерство в сфере труда.	Практическое занятие № 11 Социальное партнерство в сфере труда.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 12. Коллективный договор: понятие, значение, стороны и содержание.	Практическое занятие № 12 Коллективный договор: понятие, значение, стороны и содержание.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 13. Социально-партнерское соглашение: понятие, виды, стороны, содержание.	Практическое занятие № 13 Социально-партнерское соглашение: понятие, виды, стороны, содержание.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Раздел 2. Особенная часть				
Тема 14. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству.	Практическое занятие № 14 Содействие обеспечению занятости и трудоустройству.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 15. Правовой статус и правила регистрации безработных.	Практическое занятие № 15 Правовой статус и правила	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		

	регистрации безработных.			
Тема 22. Нормирование труда	Практическое занятие № 16 Нормирование труда	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 23. Гарантии и компенсации.	Практическое занятие № 17. Гарантии и компенсации.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 24. Трудовой распорядок. Дисциплины труда.	Практическое занятие № 18. Дисциплины труда.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 25. Профессиональн ая подготовка переподготовка и повышение квалификации работников.	Практическое занятие № 19. Профессиональ ная подготовка переподготовка и повышение квалификации работников.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 26. Охрана труда.	Практическое занятие № 20.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 27. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.	Практическое занятие № 21. Материальная ответственность сторон трудового правоотношени я.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 28. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	Практическое занятие 28. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 29. Особенности регулирования труда несовершенноле тних.	Практическое занятие 29. Особенности регулирования труда несовершеннол етних.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		

Тема 30. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями	Практическое занятие 30. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		
Тема 31. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.	Практическое занятие 31. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 9		

2. Оценочные средства текущего контроля успеваемости и критерии оценки

Контрольный срез (5 семестр)

Вариант 1

1. На кого распространяются нормы Трудового кодекса РФ и кто не попадает под действие этих норм?
2. Дайте понятие субъектов трудового права. Проведите классификацию субъектов трудового права.
3. Что такое отстранение от работы? В каких случаях работодатель обязан отстранить работника от работы?
4. Допускается ли разделение ежегодного оплачиваемого отпуска?

Вариант 2

1. Каковы особенности и основные признаки метода трудового права?
2. Что включает в себя понятие трудового правового статуса субъекта?
3. Кто и на каких условиях может работать в режиме неполного рабочего времени
4. Дайте понятие и определите признаки заработной платы

Вариант 3

1. Каковы цели, задачи и функции трудового права?
2. Раскройте содержание трудового правового статуса работника.
3. Дайте понятие трудового договора и каковы его отличия от гражданско-правового договора на оказание услуг(выполнение работ)?
4. Что такое рабочее время? Каковы виды рабочего времени?

Критерии оценивания компетенций

В системе оценки знаний и умений при оценивании устных ответов и письменных работ используются следующие критерии:

Оценка «отлично» выставляется студенту за глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, в котором студент легко ориентируется, владение понятийным аппаратом за умение связывать теорию с практикой, решать практические задачи, высказывать и обосновывать свои суждения. Отличная отметка предполагает грамотное, логичное изложение ответа (как в устной, так и в письменной форме), качественное внешнее оформление;

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент полно освоил учебный материал, владеет понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет знания для решения практических задач, грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют некоторые неточности;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения практических задач, не умеет доказательно обосновать свои суждения;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажает их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применять знания для решения практических задач; за полное незнание и непонимание учебного материала или отказ отвечать.

Контрольный срез (6 семестр)

Вариант 1

1. Можно ли принять на работу на государственную службу иностранного гражданина?
2. Каковы виды учета рабочего времени и в каких случаях применяется тот или иной вид учета?
3. Как правильно определить расчетный период при исчислении среднего заработка?
4. Установлены ли сроки рассмотрения жалоб и заявлений граждан, обращающихся в Федеральную инспекцию труда?

Вариант 2

1. Какие принципы трудового права можно отнести к принципам, определяющим установление условий труда?
2. Что такое прогул? Каков порядок увольнения за совершение прогула?
3. Что такое вахтовый метод организации работ и в каких случаях он применяется?
4. Как происходит исполнение решения КТС?

Критерии оценивания компетенций

В системе оценки знаний и умений при оценивании устных ответов и письменных работ используются следующие критерии:

Оценка «отлично» выставляется студенту за глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, в котором студент легко ориентируется, владение понятийным аппаратом за умение связывать теорию с практикой, решать практические задачи, высказывать и обосновывать свои суждения. Отличная отметка предполагает грамотное, логичное изложение ответа (как в устной, так и в письменной форме), качественное внешнее оформление;

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент полно освоил учебный материал, владеет понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет знания для решения практических задач, грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют некоторые неточности;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения практических задач, не умеет доказательно обосновать свои суждения;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажает их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применять знания для решения практических задач; за полное незнание и непонимание учебного материала или отказ отвечать.

Фонд тестовых заданий по дисциплине Трудовое право

1. Какие виды трудовых договоров предусмотрены трудовым законодательством Российской Федерации?

- а) Основной и срочный трудовой договоры.
- б) Бессрочный и срочный трудовые договоры.
- в) Бессрочный и продолжительный трудовые договоры.

2. Какие виды субъектов трудового права могут выступать в роли работодателя?

а) Физические лица

б) Юридические лица

в) Оба варианта ответа верны

3. Какую роль играет работодатель в трудовых отношениях?

а) Устанавливает условия труда

б) Определяет размер заработной платы

в) Обеспечивает безопасность и охрану труда

4. Какой статус имеет безработное лицо, зарегистрированное в учреждении занятости?

а) Работник, находящийся в отпуске без сохранения заработной платы

б) Временно незанятый гражданин

в) Пенсионер, освободившийся от труда

5. Соотнесите основные принципы нормирования труда с их определениями:

1) Принцип своевременности

2) Принцип рациональности

3) Принцип справедливости

а) Установление оптимального времени выполнения задач для достижения максимальной эффективности.

б) Размер оплаты труда должен соответствовать сложности и объёму выполненной работы.

в) Работа должна быть разумно организована и спланирована, чтобы минимизировать затраты времени и ресурсов.

6. Соотнесите виды нормирования труда с их определениями:

1) Временное нормирование

2) Количественное нормирование

3) Стоимостное нормирование

а) Определение норм рабочего времени и темпов выполнения задач.

б) Оценка объёма продукции и определение норм производительности.

в) Расчет оплаты труда на основе количества выполненной работы.

7. Соотнесите случаи материальной ответственности с их описаниями:

1) Умышленное причинение ущерба

2) Производственная ответственность

А) Порча, хищение или иное завладение имуществом работодателя без его согласия

Б) Несоблюдение работником правил, техники безопасности или действий, влекущих причинение ущерба

8. Дополните недостающее слово:

Материальная ответственность сторон трудового правоотношения - это обязанность сторон трудового договора возместить другой стороне причиненные _____ при неисполнении или ненадлежащем исполнении своих обязанностей.

9. Дополните недостающие слова:

_____ - это комплекс мер и действий, имеющих целью сохранение жизни и здоровья работников, а также предотвращение производственных аварий, травм и профессиональных заболеваний в рабочей среде.

10. Дополните недостающее слово:

Для получения правового _____ безработного необходимо обратиться в государственную службу занятости.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
б	в	в	б	1 – а 2 – в 3 – б	1 – а 2 – б 3 – в	1- А 2- Б	Убытки (ущерб)	Охрана труда	статуса

Критерии оценивания

Оценка «отлично» выставляется студенту за 100% правильных ответов;

Оценка «хорошо» выставляется студенту за 75 - 99% правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту за 50 - 75% правильных ответов;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту за менее 50% правильных ответов.

3. Оценочные средства для промежуточной аттестации и критерии оценки

Задания к контрольной работе (5 семестр)

Вариант 1

1. Понятие трудового права как отрасли права.
2. Раскройте основные права профсоюзов
3. Каково должно быть содержание трудового договора?
4. Надо ли получать письменно согласие работника в каждом отдельном случае привлечения его к сверхурочным работам и можно ли заручиться таким согласием при приеме работника на работу?

Вариант 2

1. Что составляет систему российского трудового права и трудового законодательства?
2. Раскройте гарантии деятельности профсоюзов
3. Условие о неразглашении охраняемой законом тайны. Какие сведения могут составлять охраняемую законом тайну. Какими документами следует руководствоваться, включая в трудовой договор условие о неразглашении охраняемой законом тайны?
4. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда.

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту за 100% правильных ответов;

Оценка «хорошо» выставляется студенту за 75 - 99% правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту за 50 - 75% правильных ответов;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту за менее 50% правильных ответов.

Вопросы к экзамену по дисциплине Трудовое право (6 семестр)

1. Понятие и предмет трудового права
2. Метод Российского трудового права
3. Соотношение трудового права и смежных отраслей права
4. Основные принципы трудового права: понятие, значение, общая характеристика.
5. Система и особенности источников трудового права
6. Работники (граждане РФ, иностранцы и лица без гражданства) как субъекты трудового права
7. Работодатели (организации и индивидуальные наниматели) как субъекты трудового права
8. Профсоюз как субъект трудового права
9. Понятие и виды правоотношений сферы трудового права
10. Трудовое правоотношение
11. Общая характеристика социального партнерства
12. Коллективные договора и соглашения. Понятие, виды, структура
13. Социально-партнерское соглашение: понятие, виды, стороны, содержание
14. Общая характеристика законодательства о занятости населения

15. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми. Правовой статус безработного
16. Права и гарантии граждан в области занятости
17. Понятие, стороны и содержание трудового договора (контракта)
18. Трудовая книжка
19. Виды трудового договора (контракта)
20. Срочный трудовой договор
21. Правовые последствия незаконного увольнения

Критерии оценивания компетенций

Отметка "отлично" выставляется студенту, если он показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа.

Отметка "хорошо" выставляется студенту, если обнаруживаются прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

Отметка "удовлетворительно" выставляется студенту, если ответ свидетельствует в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.

Отметка "неудовлетворительно" выставляется студенту, если обнаруживается незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа.

Таблица 2 – Ключи к вопросам фонда оценочных средств

№	Компетенция	Содержание вопроса	Правильный ответ
1.	ОК 1	На кого распространяются нормы Трудового кодекса РФ и кто не попадает под действие этих норм?	Нормы Трудового кодекса РФ распространяются на всех работников, независимо от вида деятельности и формы собственности организации. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц: - военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы; - члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор); - лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера; - другие лица, если это установлено федеральным законом.
2.	ОК 7	Дайте понятие субъектов трудового права. Проведите классификацию субъектов трудового права.	Субъекты трудового права - это лица, участвующие в трудовых отношениях: работники, работодатели и их представители. Субъекты трудового права могут быть разделены на две группы: работодатели и

			работники.
3.	ОК 6	Что такое отстранение от работы? В каких случаях работодатель обязан отстранить работника от работы?	Отстранение от работы - это временное прекращение исполнения трудовых обязанностей работником по решению работодателя. Работодатель обязан отстранить работника от работы в случае нарушения им трудовой дисциплины, причинения вреда здоровью или безопасности других работников, а также в случае необходимости проведения расследования трудового инцидента.
4.	ОК 2	Допускается ли разделение ежегодного оплачиваемого отпуска?	Возможно разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части по соглашению между работником и работодателем. При этом, одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Разделение отпуска может быть предусмотрено как в трудовом договоре, так и в коллективном договоре или иных локальных нормативных актах.
5.	ОК 4	Каковы особенности и основные признаки метода трудового права?	Основные признаки метода трудового права включают в себя установление правовых норм, регулирующих условия труда и трудовые отношения

			между работником и работодателем. Этот метод также предусматривает гарантии защиты трудовых прав работников и механизмы регулирования трудовых споров.
6.	ОК 3	Что включает в себя понятие трудового статуса субъекта?	Понятие трудового статуса субъекта включает в себя правовое положение и права, которыми обладает работник в рамках трудовых отношений. Это включает в себя право на труд, равноправие в определении условий труда, социальную защиту и др. Трудовой статус субъекта формируется на основе законодательства и коллективных договоров.
7.	ОК 1	Кто и на каких условиях может работать в режиме неполного рабочего времени	Режим неполного рабочего времени доступен для всех работников, независимо от возраста, пола или типа занятости. Он предоставляет возможность работать менее стандартных часов в неделю, при условии, что такой режим прописан в трудовом договоре или коллективном договоре. Работники, которые работают в режиме неполного рабочего времени, сохраняют свои основные трудовые права и возможность

			получать социальные льготы.
8.	ОК 5	Дайте понятие и определите признаки заработной платы.	Заработная плата - это вознаграждение, которое работник получает за свой труд. Она включает в себя основную заработную плату, которая составляет основную часть оплаты труда, а также дополнительные выплаты, такие как премии, надбавки, компенсации. Признаки заработной платы включают определенность и ее связь с выполнением конкретных трудовых функций, а также обязательность выплаты работодателем в установленные сроки.
9.	ОК 9	Каковы цели, задачи и функции трудового права?	Целью трудового права является обеспечение защиты прав и интересов работников, создание справедливых условий труда и регулирование трудовых отношений. Задачами трудового права являются установление минимальных стандартов труда, обеспечение социальной защиты работников, регулирование коллективных трудовых отношений. Функции трудового права включают

			нормативные, регулирующие, защитные, стимулирующие и контрольные.
10.	ОК 1	Раскройте содержание трудового статуса работника.	Трудовым статусом работника включаются права, обязанности и ответственность работника в рамках трудовых отношений. Содержание данного статуса определяется принципами равенства и справедливости, свободой выбора занятия и трудовой деятельности, правом на защиту и социальное обеспечение, обязанностью выполнять трудовые обязанности по трудовому договору и др.
11.	ОК 7	Дайте понятие трудового договора и каковы его отличия от гражданско-правового договора на оказание услуг(выполнение работ)?	Трудовой договор - это соглашение между работником и работодателем о трудовых условиях и правах и обязанностях сторон. Отличия трудового договора от гражданско-правового договора на оказание услуг заключаются в том, что трудовой договор устанавливает зависимую трудовую связь между работником и работодателем, предусматривает социальные гарантии и защиту прав работника, в то время как гражданско-

			правовой договор на оказание услуг основывается на равноправии сторон, и не предусматривает социальной защиты работника.
12.	ОК 6	Что такое рабочее время? Каковы виды рабочего времени?	Рабочее время - это период, в течение которого работник обязан выполнять трудовые обязанности по инструкции работодателя. Виды рабочего времени могут быть различными в зависимости от организации труда: это может быть полный рабочий день, неполный рабочий день, ночная смена, сменный график работы или гибкий график работы.
13.	ОК 2	Можно ли принять на работу на государственную службу иностранного гражданина?	Право поступить на государственную гражданскую службу имеют только граждане РФ. Иностранные граждане или лица без гражданства не могут быть государственными служащими в РФ.
14.	ОК 4	Каковы виды учета рабочего времени и в каких случаях применяется тот или иной вид учета?	Кадровые специалисты и эксперты в области права различают следующие виды учета рабочего времени: - Поденный. - Понедельный. - Суммированный. Каждый из вариантов присущ конкретному распорядку производственных

			циклов, выбранному предприятием.
15.	ОК 3	Как правильно определить расчетный период при исчислении среднего заработка?	Чтобы посчитать средний заработок, нужно установить заработок сотрудника за расчетный период. В общем случае расчетный период составляет 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, когда за сотрудником сохраняется средняя заработная плата (ст. 139 ТК РФ)
16.	ОК 1	Установлены ли сроки рассмотрения жалоб и заявлений граждан, обращающихся в Федеральную инспекцию труда?	Да, установлены сроки рассмотрения жалоб и заявлений граждан, обращающихся в Федеральную инспекцию труда. Конкретные сроки определены законодательством и обычно зависят от характера жалобы или заявления.
17.	ОК 5	Какие принципы трудового права можно отнести к принципам, определяющим установление условий труда?	К принципам трудового права, определяющим установление условий труда, можно отнести принципы равенства, социальной защиты, справедливости и соблюдения нормативных актов в сфере труда. Эти принципы ориентируют работодателя на обеспечение прав и интересов работников, а также создание справедливых и безопасных условий труда.
18.	ОК 9	Что такое прогул? Каков порядок увольнения	Прогул - это неявка

		за совершение прогула?	работника на работу без уважительных причин. Порядок увольнения за совершение прогула обычно предусматривает предупреждение работника и возможность исправить своё поведение, а в случае повторного прогула или систематического нарушения - увольнение по статье о неисполнении трудовых обязанностей.
19.	ОК 1	Что такое вахтовый метод организации работ и в каких случаях он применяется?	Вахтовый метод организации работ - это система, при которой работники временно проживают на рабочем месте, находясь на смене в непрерывном режиме работы, а затем имеют продолжительный период отдыха. Он применяется в случаях, когда трудоемкость работ требует непрерывного присутствия работников на объекте, например, в шахтах, нефтеперерабатывающих заводах или на строительных площадках.
20.	ОК 7	Как происходит исполнение решения КТС?	Исполнение решения КТС происходит путем выполнения обязательств, указанных в данном решении. Стороны, принимающие решение, обязаны безотлагательно

			выполнить свои обязательства, а контролирующие органы следят за правильным исполнением указаний решения КТС.
21.	ОК 6	Понятие трудового права как отрасли права.	Трудовое право - это отрасль права, которая регулирует отношения между работниками и работодателями в процессе труда. Оно определяет права и обязанности сторон, порядок заключения и исполнения трудовых договоров, а также регулирует условия труда, включая оплату, отпуска, социальные гарантии и т.д.
22.	ОК 2	Раскройте основные права профсоюзов	Основные права профсоюзов включают право на коллективные переговоры и заключение коллективных договоров, право на различные формы протеста, право на представительство интересов работников перед работодателем, в органах государственной власти и многое другое. Профсоюзы также имеют право на организацию социальной защиты и поддержки работников, включая оказание юридической помощи.
23.	ОК 4	Каково должно быть содержание трудового договора?	Содержание трудового договора должно включать информацию о

			сторонах договора, должности и условиях работы, заработной плате, режиме работы, отпуске, сроке договора и его условиях расторжения, а также другие существенные условия, определенные законом.
24.	ОК 3	Надо ли получать письменно согласие работника в каждом отдельном случае привлечения его к сверхурочным работам и можно ли заручиться таким согласием при приеме работника на работу?	В каждом отдельном случае привлечения работника к сверхурочным работам необходимо получать его письменное согласие. Таким согласием нельзя заручиться при приеме работника на работу, оно должно быть получено каждый раз перед привлечением к сверхурочной работе.
25.	ОК 1	Что составляет систему российского трудового права и трудового законодательства?	Система российского трудового права и трудового законодательства включает в себя нормативные акты, установленные федеральными законами, которые регулируют трудовые отношения между работодателем и работником. Она включает такие вопросы как условия труда, защита прав работника, оплата труда, социальные гарантии и ответственность сторон.
26.	ОК 5	Раскройте гарантии деятельности профсоюзов	Гарантии деятельности

			профсоюзов включают защиту интересов работников, коллективные переговоры с работодателем, участие в регулировании трудовых споров, защиту от дискриминации и нарушения трудовых прав, предоставление социальных услуг и консультаций, а также другие активности, направленные на улучшение условий труда и социального положения работников.
27.	ОК 9	Условие о неразглашении охраняемой законом тайны. Какие сведения могут составлять охраняемую законом тайну. Какими документами следует руководствоваться, включая в трудовой договор условие о неразглашении охраняемой законом тайны?	Охраняемая законом тайна означает, что работник не может разглашать определенные сведения, которые могут быть важными для работодателя или затрагивать коммерческую или иную конфиденциальную информацию. К таким сведениям могут относиться коммерческие тайны, личные данные клиентов или сведения, связанные с безопасностью и обороной. В трудовом договоре следует руководствоваться соответствующими законодательными актами и приложить список конкретных документов, содержащих охраняемую законом

			тайну.
28.	ОК 1	Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда.	Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда осуществляется со стороны специальных органов и инспекций, которые могут проводить проверки предприятий и учреждений на соответствие требованиям закона, а также накладывать административные и иные виды ответственности на нарушителей.
29.	ОК 7	Понятие и предмет трудового права	Трудовое право – это отрасль права, регулирующая отношения, связанные с организацией и осуществлением труда, защитой прав и интересов работников и работодателей. Предмет трудового права включает в себя нормы, касающиеся трудовых договоров, условий труда, оплаты труда, гарантий и компенсаций, а также регулирование трудовых конфликтов и трудового согласия.
30.	ОК 6	Метод Российского трудового права	Метод Российского трудового права основывается на принципах равенства сторон трудового договора, защиты прав и интересов работников и

			работодателей, а также законности и справедливости. Он предусматривает регулирование трудовых отношений путем заключения и исполнения трудовых договоров, установления гарантий и прав работников, а также предоставление возможности урегулирования трудовых споров.
31.	ОК 2	Соотношение трудового права и смежных отраслей права	Трудовое право тесно связано с смежными отраслями права, такими как гражданское, административное и уголовное право. Гражданское право определяет правовой статус работников и работодателей, административное право регулирует деятельность государственных органов в сфере трудовых отношений, а уголовное право предусматривает ответственность за нарушение законов о труде. Эти отрасли права взаимодействуют в целях обеспечения справедливости и законности в трудовых отношениях.
32.	ОК 4	Основные принципы трудового права: понятие, значение, общая характеристика.	Основными принципами трудового права являются свобода труда, защита прав и интересов работников, равенство и

			недискриминация, социальное партнерство, а также государственное регулирование трудовых отношений. Понятие трудового права связано с установлением правовых норм и правил, регулирующих трудовые отношения между работниками и работодателями. Оно имеет важное значение для обеспечения устойчивого развития экономики и социальной стабильности в обществе, а также защиты трудовых прав работников и соблюдения их обязанностей. Общая характеристика основных принципов трудового права предполагает создание равноправных условий для работников и работодателей, а также содействие социальной справедливости и урегулированию возникающих трудовых споров.
33.	ОК 3	Система и особенности источников трудового права	Система трудового права включает источники, такие как конституционные нормы, федеральные законы, коллективные договоры, нормативные акты правительства. Особенностью источников

			трудового права является их нормативная регламентация трудовых отношений и защита прав работников.
34.	ОК 1	Работники (граждане РФ, иностранцы и лица без гражданства) как субъекты трудового права	Работники, включая граждан РФ, иностранцев и лиц без гражданства, являются основными субъектами трудового права. Независимо от гражданства, они имеют равные права и обязанности, а также защиту от дискриминации на основе национальности или иного признака.
35.	ОК 5	Работодатели (организации и индивидуальные наниматели) как субъекты трудового права	Работодатели - организации и индивидуальные наниматели, выступают как субъекты трудового права. Они имеют право заключать трудовые договоры с работниками, определять условия и порядок труда, осуществлять контроль за исполнением трудовых обязанностей и обеспечивать социальные гарантии.
36.	ОК 9	Профсоюз как субъект трудового права	Профсоюзы также являются субъектами трудового права. В их компетенцию входит защита интересов работников, заключение коллективных договоров, организация

			забастовок, решение трудовых споров в согласовании с работодателями и государством.
37.	ОК 1	Понятие и виды правоотношений сферы трудового права	Правоотношения в сфере трудового права включают отношения между работником и работодателем, между работниками и профсоюзами, а также между профсоюзами и работодателями. Виды правоотношений включают заключение и исполнение трудового договора, коллективные переговоры, урегулирование трудовых споров и обеспечение социальных гарантий для работников.
38.	ОК 7	Трудовое правоотношение	Трудовое правоотношение - это особая форма взаимоотношений между работником и работодателем, основанная на заключении трудового договора. Оно предполагает соблюдение определенных прав и обязанностей со стороны обеих сторон и регулируется соответствующими нормами трудового законодательства.
39.	ОК 6	Общая характеристика социального партнерства	Социальное партнерство - это форма взаимодействия между государством, работодателями и

			представителями трудовых коллективов в целях регулирования социально-трудовых отношений. Оно включает в себя сотрудничество сторон при разработке трудового законодательства, коллективных договоров, по решению спорных вопросов и содействию созданию благоприятных условий труда.
40.	ОК 2	Коллективные договора и соглашения. Понятие, виды, структура	Коллективные договоры и соглашения - это документы, заключаемые между работодателем и коллективом работников или их представителями. Они регулируют условия и порядок труда, предоставления социальных гарантий, определение размера заработной платы и другие вопросы, касающиеся прав и интересов работников и работодателя. Коллективные договора являются обязательными для исполнения и считаются дополнительными к законодательству в области труда.
41.	ОК 4	Социально-партнерское соглашение: понятие, виды, стороны, содержание	Социально-партнерское соглашение - это документ, заключаемый между

			представителями работников и работодателей с целью регулирования социально-трудовых отношений на уровне отрасли. Оно может содержать положения о защите прав работников, определении условий труда, урегулировании конфликтов, а также о механизмах взаимодействия работников и работодателей при разрешении социально-трудовых вопросов. Сторонами соглашения являются профсоюзы или иные представители работников, а также работодатели или их организации.
42.	ОК 3	Общая характеристика законодательства о занятости населения	Законодательство о занятости населения регулирует отношения между работниками и работодателями в области трудоустройства, оплаты труда и социального обеспечения. Оно устанавливает права и обязанности работников и работодателей, порядок оформления трудовых договоров, установления минимального размера заработной платы, условия проведения рабочего времени и отдыха, а также другие аспекты, связанные с

			занятостью населения. Законодательство о занятости населения основано на принципах равенства, защиты прав работников и содействия созданию благоприятных условий труда.
43.	ОК 1	Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми. Правовой статус безработного	Понятие занятости – это состояние, когда человек занят оплачиваемым трудом и выполняет работу для других лиц или организаций. Круг граждан, считающихся занятыми, включает тех, кто имеет официальную работу, в том числе по трудовому договору, а также предпринимателей и самозанятых лиц. Правовой статус безработного определяется законодательством и обеспечивает гарантии в получении пособий и мер поддержки при поиске работы.
44.	ОК 5	Права и гарантии граждан в области занятости	Граждане имеют право на свободный выбор вида занятости, на защиту от произвола со стороны работодателя, на справедливую оплату труда и равные возможности в трудоустройстве. Они также имеют гарантии социального страхования, включая пенсионное обеспечение,

			медицинскую помощь и пособия в случае увольнения или временной нетрудоспособности.
45.	ОК 9	Понятие, стороны и содержание трудового договора (контракта)	Трудовой договор (контракт) – это соглашение между работником и работодателем, в котором устанавливаются условия труда, права и обязанности сторон. Содержание такого договора включает указание наименования работника и работодателя, срок действия контракта, вид и условия работы, оплату и другие вопросы, регулирующие трудовые отношения.
46.	ОК 1	Трудовая книжка	Трудовая книжка – это документ, в котором регистрируются все данные о трудовой деятельности работника. В ней отражаются сведения о местах работы, должностях, продолжительности работы, выплаченной заработной плате и другие существенные факты. Трудовая книжка служит основным доказательством о трудовом стаже работника и важна для получения пенсии и других льгот.
47.	ОК 7	Виды трудового договора (контракта)	Виды трудового договора (контракта) могут быть

			различными, в зависимости от типа работы и условий занятости. Например, существуют бессрочные и срочные трудовые договоры, полный рабочий день и неполное рабочее время, а также договоры сезонной или временной работы. Кроме того, могут быть заключены договоры на выполнение определенных проектов или на подрядную работу.
48.	ОК 6	Срочный трудовой договор	Срочный трудовой договор - это договор, заключаемый между работодателем и работником на определенный срок, который устанавливает права и обязанности сторон в течение этого периода работы.
49.	ОК 2	Правовые последствия незаконного увольнения	Правовые последствия незаконного увольнения могут включать обязательное восстановление работника на прежней должности, выплату компенсации за моральный и материальный вред, а также возможность обращения в суд для защиты своих прав и требований.
50.	ОК 4	Какие виды трудовых договоров предусмотрены трудовым законодательством Российской Федерации? а) Основной и срочный трудовой договоры.	б

		б) Бессрочный и срочный трудовые договоры. в) Бессрочный и продолжительный трудовые договоры.	
51.	ОК 3	Какие виды субъектов трудового права могут выступать в роли работодателя? а) Физические лица б) Юридические лица в) Оба варианта ответа верны	в
52.	ОК 1	Какую роль играет работодатель в трудовых отношениях? а) Устанавливает условия труда б) Определяет размер заработной платы в) Обеспечивает безопасность и охрану труда	в
53.	ОК 5	Какой статус имеет безработное лицо, зарегистрированное в учреждении занятости? а) Работник, находящийся в отпуске без сохранения заработной платы б) Временно незанятый гражданин в) Пенсионер, освободившийся от труда	б
54.	ОК 9	Соотнесите основные принципы нормирования труда с их определениями: 1) Принцип своевременности 2) Принцип рациональности 3) Принцип справедливости а) Установление оптимального времени выполнения задач для достижения максимальной эффективности. б) Размер оплаты труда должен соответствовать сложности и объёму выполненной работы. в) Работа должна быть разумно организована и спланирована, чтобы минимизировать затраты времени и ресурсов.	1 – а 2- в 3 – б
55.	ОК 1	Соотнесите виды нормирования труда с их определениями: 1) Временное нормирование 2) Количественное нормирование 3) Стоимостное нормирование а) Определение норм рабочего времени и темпов выполнения задач. б) Оценка объёма продукции и определение норм производительности. в) Расчет оплаты труда на основе количества выполненной работы.	1 – а 2- б 3 – в
56.	ОК 7	Соотнесите случаи материальной ответственности с их описаниями: 1) Умышленное причинение ущерба 2) Производственная ответственность А) Порча, хищение или иное завладение имуществом работодателя без его согласия Б) Несоблюдение работником правил,	1- А 2- Б

		техники безопасности или действий, влекущих причинение ущерба	
57.	ОК 6	Дополните недостающее слово: Материальная ответственность сторон трудового правоотношения - это обязанность сторон трудового договора возместить другой стороне причиненные _____ при неисполнении или ненадлежащем исполнении своих обязанностей.	Убытки (ущерб)
58.	ОК 2	Дополните недостающие слова: _____ - это комплекс мер и действий, имеющих целью сохранение жизни и здоровья работников, а также предотвращение производственных аварий, травм и профессиональных заболеваний в рабочей среде.	Охрана труда
59.	ОК 4	Дополните недостающее слово: Для получения правового _____ безработного необходимо обратиться в государственную службу занятости.	статуса