Приложение 1

к рабочей программе дисциплины

«Основы безопасности труда»

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ

**ОСНОВЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА**

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся

по направлению подготовки

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Владивосток 2017

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Основы безопасности труда» разработан в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2013 г. N 1367).

Составители:

Горшкова Оксана Владимировна, кандидат социологических наук, доцент. электронный адрес oksgor@mail.ru.

Николаева Виктория Ивановна, старший преподаватель кафедры, эл. адрес: vika.nikolaeva@mail.ru

Утвержден на заседании кафедры 2016 г. утверждена на заседании кафедры Управления персоналом и трудового права от 16.05.2016 г., протокол № 13

Редакция 2017 года утверждена на заседании кафедры от 16.05.2017, протокол № 15

Заведующий кафедрой (разработчика) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Варкулевич Т.В./

«16 » мая 2017 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Варкулевич Т.В./

«16 » мая 2017 г.

**1 ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Код компетенции | Формулировка компетенции | Номерэтапа(1–8) |
| 1 | ПК-14 | Способен проектировать организационную структуру, осуществлятьраспределение полномочий и ответственности на основе их делегирования | 2 |

**2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

*ПК-14 Способен проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования*

|  |  |
| --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения** (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций) | **Критерии оценивания результатов обучения**  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| знает основы проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования  | Отсутствие знаний проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования  | Фрагментарное знание проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования   | Неполное знание проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования  | В целом сформировавшееся знание проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования  | Сформировавшееся систематическое знание проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования  |
| умеет проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования  | Отсутствие умения проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования  | Фрагментарное умение проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования  | Неполное умение проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования  | В целом сформировавшееся умение проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования  | Сформировавшееся систематическое умение проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования  |
| владеет навыками проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования  | Отсутствие владения навыками проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования  | Фрагментарное владение навыками проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования  | Неполное владение навыками проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования  | В целом сформировавшееся владение навыками проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования  | Сформировавшееся систематические навыки проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования  |
| **Шкала оценивания**(соотношение с традиционными формами аттестации) | Не зачтено | Не зачтено | Зачтено | Зачтено | Зачтено |

**3 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Коды компетенций и планируемые результаты обучения | Оценочные средства  |
| Наименование | Представление в ФОС |
| 1. | ПК-14 | знает основы проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования  | Деловая игра |  5.1.1 Деловая игра «Охрана труда на рабочем месте» |
| умеет проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования  | Кейсы | 5.1.2. Сборник кейсов «Как повысить культуру безопасности труда» |
| владеет навыками проектирования организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования  | Кейс | 5.1.3. Кейс «Трудовые споры в области охраны труда» |

**4 ОПИСАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ**

Промежуточная аттестация по дисциплине *«Основы безопасности труда»* включает в себя теоретические задания, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений (см. раздел 5).

Усвоенные знания и освоенные умения проверяются при помощи электронного тестирования, умения и владения проверяются в ходе решения задач.

Объем и качество освоения обучающимися дисциплины, уровень сформированности дисциплинарных компетенций оцениваются по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Сумма баллов, набранных студентом по дисциплине, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сумма балловпо дисциплине | Оценка по промежуточной аттестации | Характеристика уровня освоения дисциплины |
| от 91 до 100 | «зачтено» / «отлично» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на итоговом уровне, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности. |
| от 76 до 90 | «зачтено» / «хорошо» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на среднем уровне: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации. |
| от 61 до 75 | «зачтено» / «удовлетворительно» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на базовом уровне: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации. |
| от 41 до 60 | «не зачтено» / «неудовлетворительно» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на уровне ниже базового, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков. |
| от 0 до 40 | «не зачтено» / «неудовлетворительно» | Дисциплинарные компетенции не формированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков. |

**5 КОМПЛЕКС ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**5.1.1.** **Деловая (ролевая) игра «Охрана труда на рабочем месте».**

Менеджер отдела продаж принес больничный лист через один месяц после получения травмы в результате аварии и просит составить акт формы Н-1

Генеральный директор ООО «Гранд Моторз» отказывает менеджеру в составлении акта формы Н-1, мотивируя тем, что лист временной нетрудоспособности сдал поздно, а все претензии пусть предъявляет самому себе.

Что должен сделать Уполномоченный по охране труда чтобы доказать, что менеджер имеет право на расследование данного случая и составление акта формы Н-1.

3 Роли

- Менеджер отдела продаж

- Генеральный директор ООО «Гранд Моторз»

- Уполномоченный по охране труда

**5.1.2 Кейсы в сфере «Культура безопасности труда»**

**Кейс 1. Как вовлекать топ-менеджеров в формирование культуры безопасности (на примере нефтяной компании)**

Крупная российская нефтяная компания поставила перед собой амбициозную цель: стать лидером в своей отрасли по безопасности труда. Был объявлен Год безопасности. Специалисты разработали все основные политики и ключевые стандарты выполнения работ на производстве, однако внедрить их не получалось. Проблема была в топ-менеджерах: они считали, что безопасность — слишком узкая задача, чтобы держать ее в фокусе своего внимания. Нам предстояло переломить присущую руководителям позицию «это не моя тема», заменив ее установкой «от посыла сверху зависит отношение внизу». Для этого необходимо было сформировать у людей четкое представление о том, что такое лидерство с точки зрения культуры безопасности и как они должны его проявлять.

Чтобы решить эту задачу, мы разработали и провели однодневную конференцию для топ-менеджеров компании (уровень топ-руководителей блоков, дочерних обществ и бизнес-единиц, генеральных директоров компаний-подрядчиков). На мероприятие приехали 150 сотрудников компании и представители 200 подрядчиков. С докладом выступил генеральный директор — он озвучил нелицеприятную статистику и признал, что в вопросах безопасности компания явно уступает конкурентам. В итоге совместными усилиями топ-менеджеры и подрядчики разработали меры в области охраны труда, которые потом успешно внедрили на местах.

**Командиры на поле боя**

Почему люди нарушают правила техники безопасности? Обычно сотрудники неплохо знают теорию и регламенты, но между знаниями и реальным поведением лежит пропасть. Правила и регламенты многим людям кажутся навязанными сверху, а навязанное редко становится «своим».

Психологи называют по меньшей мере три причины, по которым сотрудники недооценивают риски в опасных ситуациях.

**Удаленность от опасных инцидентов или их последствий**. Типичные рассуждения людей, попавших в эту психологическую ловушку: «У нас на линии за 5 лет не было ни одного серьезного происшествия — значит, мы действуем безопасно». Или: «Прежде чем лезть к проводам, нужно бы, конечно, снять с них напряжение — но я же такой острожный, со мной ничего не произойдет».

1. **Близость к намеченной цели.** Когда горят сроки или «победа» маячит на горизонте, трудно притормозить, вспоминая о правилах. Очередная психологическая ловушка заманивает нас мыслями типа: «Да, я устал и плохо себя чувствую, но ведь остался всего один рейс до отпуска» и т. п.
2. **Стремление следовать принятой модели поведения**. Тут в ход идут соображения вроде: «У нас так принято, не хочу быть белой вороной». Например, в производственной компании к опытному токарю прикрепили стажера, но как только ученик начал работать, его ударило током. Оказалось, молодой сотрудник копировал поведение наставника и, глядя на него, встал на резиновый коврик одной ногой (вместо того чтобы действовать по инструкции и встать на коврик двумя ногами). Стажер просто не знал, что у наставника вместо одной ноги протез, а потому взял за образец небезопасное поведение.

Тем не менее есть способы повысить осознанность сотрудников, заставить их по собственной воле (а не только из страха перед проверкой) выполнять рабочие операции безопасно. Хороший прием — воздействовать на эмоциональную сферу. Здесь помогают встречи с коллегами, пострадавшими в результате несчастных случаев, просмотр роликов с места инцидента, конкурсы детских рисунков и т. п. Кроме того, важно развивать навыки управления безопасным поведением. Главные «проводники» такой культуры — руководители на местах (мастера, бригадиры и т. п.).

**Кейс 2. Как использовать вовлекающий инструктаж (на примере компании «Газпром нефть»)**

Мастер — первое менеджерское звено на производстве, он руководит операторами по добыче нефти и газа (до 16 человек в подчинении), и именно от него зависит выполнение требований безопасности. Компания «Газпром нефть» при поддержке «ЭКОПСИ Консалтинг» запустила проект «Школа мастеров» для обучения сотрудников общим управленческим навыкам. Первый учебный блок назвали «Лидерство в безопасности».

Один из конкретных приемов, развивающих культуру безопасности, — вовлекающий инструктаж. Обычный инструктаж выглядит как монолог: мастер рассказывает о предстоящем задании, сотрудник расписывается и уходит. Но никто не знает, действительно ли он в полной мере осознает грозящую опасность. Гораздо эффективнее инструктировать людей в формате диалога, когда мастер задает вопросы («Какой самый большой риск вы видите?», «Что вы будете делать, чтобы этот риск предотвратить?»), а факторы риска проговаривает сам сотрудник.

Поначалу мастера компании «Газпром нефть» отнеслись к идее скептически — мол, нашим сотрудникам такое не подойдет. Но все же по заданию преподавателя сформулировали плюсы и минусы нового подхода, а затем разделились на тройки для работы по группам, где каждый по очереди выступил в роли мастера, оператора и наблюдателя. Оказалось, никаких минусов у новой формы инструктажа нет — сложность лишь в том, чтобы начать задавать вопросы и вести беседу, а не выдавать готовый текст.

Сотрудники получили «домашнее задание»: опробовать новшество на рабочем месте. Почти все отметили, что с молодыми операторами все получилось легко, а вот опытные кадры привыкли получать инструктаж по-старому — молча, и заставить их говорить оказалось непросто. Что делать в таком случае? Возвращаться к прежнему формату нельзя — так новую культуру не построишь. Выход нашелся: надо проводить смешанные инструктажи. Опытные операторы наблюдают, как отвечают молодые, поправляют их — и незаметно для себя подключаются к беседе. В итоге число сторонников нового формата проведения инструктажей в компании растет, а вместе с ним растет уровень осознанности в действиях сотрудников, т. е. формируется культура безопасности.

**Кейс 3. Как** **HR-служба может научить персонал безопасному поведению (на примере компании Itella)**

Логистическая компания Itella время от времени сталкивалась со случаями травматизма. Чаще других в зоне повышенного риска оказывались кладовщики, специалисты склада, комплектовщики, водители погрузчиков. Например, в ходе разгрузки фуры на складе никто не заметил, как шофер забрался в кузов — и в результате погрузчик случайно зацепил его.

До недавнего времени за травматизм на производстве отвечала исключительно служба охраны труда. Фактически она занималась поиском и наказанием виновных, а не устранением системных причин. Сотрудники не были вовлечены в систему и процессы безопасности, инструктажи проводились формально. После того как в компании реорганизовали службу охраны труда и перевели эти вопросы в ведение HR-подразделения, начались изменения.

Как перейти от реактивной культуры безопасности к вовлекающей? Вместе с компанией Itella мы разработали комплексную программу обучения и вовлечения сотрудников. Все люди выполнили тест, оценивающий склонность к рисковому поведению, а затем прошли тренинг «Развитие культуры безопасного поведения». Инструктаж стали проводить в формате деловой игры с отработкой навыков (например, сотрудников спрашивали, какие риски они видят в рабочей зоне и что можно сделать для предотвращения этих рисков). Для начальников складов провели групповые сессии с целью обмена опытом и поиска решения конкретных проблем. Всех менеджеров при выходе в опасную зону обязали надевать СИЗ (средства индивидуальной защиты — спецодежда, специальная обувь), чтобы подавать пример рядовым сотрудникам. Новый руководитель службы охраны труда наладил учет всех инцидентов, а не только несчастных случаев, факты нарушения техники безопасности стали учитываться в КПЭ руководителей. Наконец, вопросы безопасности труда в компании вошли в повестку заседаний совета директоров.

Результаты оказались обнадеживающими: после реализации мероприятий по формированию культуры безопасного поведения количество несчастных случаев в Itella за год снизилось на 25%.

**Кейс 4. Как повысить осознанность в вопросах охраны труда с помощью обучения (на примере энергетической компании)**

Менеджеров энергетической компании не устраивала ситуация с безопасностью на производстве: отдел не справлялся с контрольными функциями. Нужно было обучить весь персонал безопасному поведению, повысить осознанность поведения людей в опасных или потенциально опасных ситуациях. Для этого мы разработали масштабную программу для разных групп сотрудников.

Первая группа — это методологи, которые контролируют выполнение правил безопасности. Им требуется в первую очередь развивать навыки работы с людьми и умение влиять на других. Очень важно, чтобы «контролеры» и «инструкторы» (как их всегда воспринимали в коллективе) стали внутренними лидерами и консультантами по безопасности. Руководителям производственных коллективов важно показать, что факторами, которые приводят к несчастным случаям, реально можно управлять, если не отмахиваться от них. А с рабочими полезно разговаривать о том, почему люди часто недооценивают риски, научить их критически оценивать свою склонность к рискованному поведению, осознавать мотивы собственных поступков.

После обучения уровень травматизма на предприятии снизился на 19% по сравнению с тем же периодом прошлого года.

**Кейс 5. «Трудовые споры в области охраны труда»**

Вследствие внезапных заморозков в ВУЗе вышла из строя отопительная система (лопнули трубы). Трое преподавателей отказались начать работу в помещениях, где температура воздуха оказалась ниже 15 градусов, и отпустили студентов домой.

Ректор ВУЗа своим приказом объявил о наложении на них дисциплинарных взысканий «в связи с тем, что время простоя не по вине работников подлежит оплате, бухгалтерии взыскать в равных долях с виноватых в инициировании простоя (фамилии трех преподавателей) - суммы соответствующих выплат в пользу преподавателей ВУЗа, оказавшихся в состоянии простоя».

 Как Уполномоченный по охране труда будет разрешать данную ситуацию?

3 Роли

- Преподаватели ВУЗа

- Ректор ВУЗа

- Уполномоченный по охране труда

**6. Тесты для проверки знаний:**

Вопрос № 1

Источник: ст. 57 ТК РФ

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

Варианты ответов

 А Условия оплаты труда, компенсации за работу с вредными условиями труда, условия определяющие характер работы.

 Б Условия об обязательном социальном страховании работника.

 В Место работы, трудовая функция, режим рабочего времени и отдыха.

 Г Все вышеперечисленные положения являются обязательными условиями трудового договора

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 2

Источник: ст. 58 ТК РФ

Срочный трудовой договор заключается на срок:

Варианты ответов

 А Не более 6 месяцев.

 Б He более трех лет.

 В Не более пяти лет.

 Г Не более семи лет.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 3

Источник: ст. 58 ТК РФ

Работодатель заключил с работником срочный трудовой договор на 3 месяца, по истечении которого ни одна из сторон не потребовала расторжения договора, и работник продолжает трудиться. Следует ли заключать новый трудовой договор?

Варианты ответов

 А Необходимо заключить трудовой договор на неопределенный срок.

 Б Условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

 В Работник не имеет права продолжать работать без оформления трудовых отношений с работодателем, следует переоформить срочный трудовой договор.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 4

Источник: ст. 70 ТК РФ

Срок испытания при приеме на работу для работников не может превышать

Варианты ответов

 А 1-го месяца.

 Б 2-х месяцев.

 В 3-x месяцев.

 Г 1 года.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 5

Источник: ст. 70 ТК РФ

Какой максимальный испытательный срок при приеме на работу предусмотрен законодательством для работников и руководителей организации?

Варианты ответов

 А Не более 3-х месяцев для всех категорий.

 Б Не более 6 месяцев для всех категорий.

 В Для работников - не более 3 месяцев, для руководителей организации и их заместителей - не более 6 месяцев.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 6

Источник: ст. 80 TК РФ

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, нем:

Варианты ответов

 А За 1 день.

 Б За неделю.

 В За 2 недели.

 Г За 1 месяц.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 7

Источник: ст. 81 ТК РФ

Допускается ли расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период отпуска или временной нетрудоспособности работника?

Варианты ответов

 А Допускается при сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

 Б Не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

 В Не допускается, за исключением случая смены собственника имущества организации.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 8

Источник: ст. 91 ТК РФ

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

Варианты ответов

 А 30 часов в неделю.

 Б 40 часов в неделю.

 В 45 часов в неделю.

 Г 36 часов в неделю.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 9

Источник: ст. 92 ТК РФ

Законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени для следующих категорий работников:

Варианты ответов

 А В возрасте до 18 лет.

 Б Условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

 В Являющихся инвалидами I и II групп.

 Г Всех перечисленных в ответах «А» - «В».

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 10

Источник: ст. 96 ТК РФ

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на:

Варианты ответов

 А 30 минут без последующей отработки.

 Б 1 час без последующей отработки.

 В 2 часа с последующей отработкой

 Г 3 часа с последующей отработкой.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 11

Источник: ст. 96 и ст. 154 ТК РФ

Какая работа считается работой в ночное время и как она оплачивается

Варианты ответов

 А Работа с 22.00 до 06.00 оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Конкретные размеры повышения оплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

 Б Работа с 22.00 до 06.00 оплачивается в двойном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

 В Работа с 23.00 до 07.00 оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Конкретные размеры повышения оплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 12

Источник: ст. 115 ТК РФ

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников составляет:

Варианты ответов

 А 18 календарных дней.

 Б 24 календарных дня.

 В 28 календарных дней.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 13

Источник: ст. 190 ТК РФ

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:

Варианты ответов

 А Работодателем.

 Б Профсоюзной организацией или другим представительным органом работников.

 В Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в установленном порядке.

 Г Общим собранием (конференцией) трудового коллектива.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 14

Источник: ст. 209 ТК РФ

Какое определение понятия «охрана труда» будет верным?

Варианты ответов

 А 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.

 Б Охрана труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье людей.

 В Охрана труда - это техника безопасности и гигиена труда.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 15

Источник: ст. 211 ТК РФ

Из чего состоят государственные нормативные требования охраны труда

Варианты ответов

 А Законодательство Российской Федерации об охране труда состоит из федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

 Б Законодательство Российской Федерации об охране труда основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

 В Законодательство Российской Федерации об охране труда состоит из федеральных Законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов муниципальных образований.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 16

Источник: ст. 211 ТК РФ

Кем устанавливается порядок разработки, изменения и утверждения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда?

Варианты ответов

 А Порядок разработки, изменения и утверждения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается исполнительными органами субъекта Российской Федерации.

 Б Порядок разработки, изменения и утверждения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

 В Порядок разработки, изменения и утверждения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 17

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается:

Варианты ответов

 А Органами государственной власти Российской Федерации.

 Б Органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

 В Согласованными действиями органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

 Г Согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 18

Кто осуществляет управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации?

Варианты ответов

 А Федеральные органы исполнительной власти.

 Б Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий и органы местного самоуправления.

 В федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 19

Источник: ст. 211 ТК РФ

Для кого является обязательным исполнение государственных нормативных требований охраны труда?

Варианты ответов

 А Для юридических лиц.

 Б Для юридических лиц, а так же для физических лиц, осуществляющих проектирование и строительство (реконструкцию) и эксплуатацию объектов.

 В Для юридических и физических лиц при осуществлении ими любых видов деятельности.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопрос № 20

Источник: ст. 211 ТК РФ

Государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются:

Варианты ответов

 А Правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

 Б Объемы финансирования мероприятий по охране труда и порядок разработки подзаконных нормативных правовых актов в области охраны труда.

 В Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями, лечебно-профилактическими средствами.