ПРИЛОЖЕНИЕ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Истории, философии и права»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.42 «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

Специальность
38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация
«Экономическая безопасность хозяйствующих субъектов»

Квалификация выпускника – экономист

Форма обучения – очная

Рязань 2026

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур проверки), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и владений, приобретенных обучающимся в процессе изучения дисциплины, целям и требованиям ОПОП в ходе проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

Основная задача – обеспечить оценку уровня сформированности компетенций.

Контроль знаний обучающихся проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости проводится с целью определения степени усвоения учебного материала, своевременного выявления и устранения недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по совершенствованию методики преподавания учебной дисциплины, организации работы обучающихся в ходе учебных занятий и самостоятельной работы, оказания им индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относится проверка обучающихся:

- на лекционных занятиях путем проведения текущего тестирования;
- по результатам выполнения заданий на практических занятиях;
- по результатам выполнения заданий для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета – устный опрос по утвержденным вопросам, сформулированным с учетом содержания учебной дисциплины. В билет включается два теоретических вопроса по темам курса.

2. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	***Код контролируемой компетенции (или её части)***	***Наименование оценочного средства***
Раздел 1. Общая часть трудового права России.		
1.Понятие, система и задачи трудового права, его принципы	ОПК-5.2	зачет
2.Источники трудового права России.	ОПК-5.2	зачет
3.Субъекты трудового права и их статус. Правоотношения в сфере труда	ОПК-5.2	зачет
4.Социальное партнерство в сфере труда	ОПК-5.2	зачет
Раздел 2.Особенная часть трудового права России.		
5.Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Трудовой договор.	ОПК-5.2	зачет
6.Рабочее время и время отдыха. Оплата труда.	ОПК-5.2	зачет
7.Ответственность в трудовом праве России	ОПК-5.2	зачет
8.Правовое регулирование охраны труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда	ОПК-5.2	зачет
9.Трудовые споры и порядок их разрешения. Защита трудовых прав.	ОПК-5.2	зачет

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

1) пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;
2) продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;
3) эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

Критерии оценки знаний, умений, навыков на текущих и промежуточной аттестациях:

Вид работы студента (текущего контроля знаний)	**Максимальное количество баллов**
Выполнение заданий	45
Текущее тестирование по темам дисциплины	35
Промежуточная аттестация (зачет)	20
Итого	**100**

Итоговый суммарный балл студента, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «зачтено» / «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется студенту, который набрал в сумме более 60 баллов. Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных заданий на уровне не ниже порогового.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который набрал в сумме менее 60 баллов или не выполнил всех предусмотренных заданий на уровне не ниже порогового.

3.1. Критерии оценки ответа обучающегося на зачете:

Шкала оценивания	**Критерий**
20 баллов ***(эталонный уровень)***	Студент: – правильно, аргументировано ответил на все вопросы в билете, с приведением примеров; – показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов; – обладает правильной речью в быстром или умеренном темпе. Дополнительным условием могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной и контрольной работы, систематическая активная работа на семинарских занятиях.
15 баллов ***(продвинутый***	Студент: – правильно, аргументировано ответил на все вопросы в билете, с

Шкала оценивания	Критерий
уровень)	приведением примеров; – в ответах присутствуют несущественные ошибки, преподаватель задает наводящие вопросы, на которые студент отвечает. – обладает правильной речью в умеренном темпе.
5 баллов (пороговый уровень)	Студент справился с 50% вопросов билета, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. При ответе на дополнительные вопросы показывает некоторое понимание содержания материала.
0 баллов	Студент отказался отвечать на вопросы в билете.

а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования:

Максимально по всем темам студент может набрать 35 баллов.

Шкала оценивания	***Критерий***
31-35 баллов (эталонный уровень)	– студент демонстрирует высокий уровень знаний по темам дисциплины
15-30 балла (продвинутый уровень)	– студент демонстрирует достаточный уровень знаний по темам дисциплины
5-14 баллов (пороговый уровень)	– студент демонстрирует допустимый уровень знаний по темам дисциплины
0-4 баллов	– студент показал недостаточный уровень знаний по темам дисциплины

Оценка заданий

Максимально по всем темам студент может набрать 45 баллов.

Шкала оценивания	***Критерий***
41-45 баллов (эталонный уровень)	– студент демонстрирует высокий уровень знаний по темам дисциплины
25-40 балла (продвинутый уровень)	– студент демонстрирует достаточный уровень знаний по темам дисциплины
5-24 баллов (пороговый уровень)	– студент демонстрирует допустимый уровень знаний по темам дисциплины
0-4 баллов	– студент показал недостаточный уровень знаний по темам дисциплины

Оценка реферата:

Шкала оценивания	Критерий
5 баллов ***(эталонный уровень)***	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы
3 балла ***(продвинутый уровень)***	Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
1 балл ***(пороговый уровень)***	Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод
0 баллов	Реферат не представлен, тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

4.1. Тестирование и иные задачи.

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций
ОПК-5.2	Применяет нормы законодательства в решении профессиональных задач, ориентируется в правовых процессах, оценивает их с точки зрения влияния на экономическую безопасность хозяйствующих субъектов

а) Типовые тестовые вопросы закрытого типа.

1. **Правовые нормы трудового права -это?**

1: нормы законов

2: нормы нравственности

3: корпоративные нормы

4: религиозные нормы

2. **Что указывает на суть и содержание самого правила поведения в норме трудового права?**

1: *диспозиция*

2: гипотеза

3: санкция

4: аксиома

3. **К источникам трудового права России относятся?**

1: корпоративный прецедент

2: судебный прецедент

3*: нормативный правовой договор*

4. **Когда была принята действующая Конституция России?**

1: 12 декабря 1991 года

2: *12 декабря 1993 года*

3: 22 декабря 1992 года

4: 12 марта 1877 года

5 .**Действующая Конституция России была принята?**

1: квалифицированным большинством Совета Федерации

2: специально созванным органом конституционного контроля

3: *народом в ходе референдума*

4: дарована монархом

6. **Что согласно Конституции России является высшей ценностью в государстве?**

1: законы

2: президент

3*: человек, его права и свободы*

4: суверенитет государственной власти

7. **Конституция России провозглашает единственным источником власти?**

1: государство

2: президента

3*: народ*

4: парламент

8. **Трудовой кодекс Российской Федерации был принят Государственной Думой?**

1: *в 2001 году*

2: В 2005 году

3: В 1993 году

4: В 2004 году

9. **Какие условия являются обязательными для включения в трудовой договор?**

1*: место работы*

2: *трудовая функция*

3: об испытании

4: *условия оплаты труда*

10. **Какой документ является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника?**

1: паспорт

2: квитанция об оплате услуг жкх

3: *трудовая книжка*

4: приказ работодателя о приеме на работу

11. **При заключении трудового договора на срок от 2-х до 6 месяцев испытание не может превышать?**

1: 2-х месяцев

2: 1 месяца

3: 10 дней

4: *двух недель*

12. **Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать …**

1. 8 часов в день;
2. 8 часов в смену;
3. *40 часов в неделю;*
4. 28 календарных дней в месяц.

13. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней …

1. работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя;
2. *выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;*
3. работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску.

14. Под принципами трудового права понимаются …

1. нормативно правовые акты в сфере труда;
2. предмет и метод трудового права в совокупности;
3. нормы общей части трудового права
4. *выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права.*

15. Трудовые отношения основаны на …

1. договоре личного найма;
2. *трудовом договоре;*
3. договоре подряда.

16. В предмете трудового права центральное место занимают …

1. *трудовые отношения;*
2. отношения по организации труда;
3. отношения социального партнёрства.

17. **Трудовое право регулирует:**

1. *трудовые отношения*
2. *отношения, связанные с трудовыми*
3. гражданско-правовые
4. административные

18. **Трудовой договор регулирует:**

1. *трудовой кодекс*
2. гражданский кодекс
3. указ Президента

19. **Под принципами трудового права понимаются …**

1. нормативно правовые акты в сфере труда;

2. предмет и метод трудового права в совокупности;

3. нормы общей части трудового права

4. *выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права*

20. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с … лет

1. 19;
2. 14;
3. 15;
4. *16.*

21. **Целями трудового законодательства** являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание _____условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Ответ-благоприятных

22. **Основными задачами трудового законодательства** являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального _____ интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Ответ-согласования.

23. **Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права** и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются: _____труда, включая право на труд. Ответ-свобода.

24. **Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах** или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с _____работника. Ответ-деловыми качествами.

25. **Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда**, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации _____. Ответ-морального вреда.

Таблица ответов:

Номер вопроса	Ответ
1	1
2	1
3	3
4	2
5	3
6	3
7	3
8	1
9	1,2,4
10	3
11	4
12	3
13	2
14	4
15	2
16	1
17	1,2
18	1
19	4
20	4
21	благоприятных
22	согласования.
23	свобода.
24	деловыми качествами.
25	морального вреда.

б) практико-ориентированные задания открытого типа:

1. Что работодатель должен выдать работнику в день увольнения?

Ответ. Работодатель должен:

- не позднее дня увольнения ознакомить работника под роспись с приказом об увольнении. По требованию работника работодатель выдает работнику заверенную копию этого приказа,

- в день увольнения выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности,

- по письменному заявлению работнику выдать ему заверенные копии других документов, связанных с работой,

- в день увольнения произвести с работником окончательный расчет (выплатить всю причитающуюся зарплату, компенсацию за все неиспользованные отпуска, выходное пособие и другие компенсации, если они положены в соответствии с законодательством или трудовым договором).

2. Какие выплаты положены работнику при увольнении по собственному желанию?

Ответ. При увольнении по собственному желанию работодатель выплачивает работнику в день увольнения заработную плату по последний день работы включительно и компенсацию за все неиспользованные отпуска. Выплата выходного пособия при увольнении по собственному желанию трудовым законодательством не предусмотрена.

3. Можно на время испытательного срока установить меньшую зарплату, чем предусмотрено в штатном расписании по соответствующей должности?

Ответ. Нет, нельзя. На работников в период испытательного срока распространяются все положения трудового законодательства и документов работодателя (в том числе в части оплаты труда), как и на работников, работающих после испытательного срока.

4. Вправе ли работодатель или нанятая им организация производить снятие отпечатков пальцев работников для организации пропускного режима в рабочие помещения по отпечаткам?

Ответ. Нет, не вправе. Федеральный закон от 25.07.1998 N 128-ФЗ "О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации" определяет - в каких случаях, какими органами и для каких целей может проводиться добровольная или обязательная дактилоскопическая регистрация граждан. Указанным законом не предоставлено право ни работодателю, ни нанятой им организации снимать отпечатки пальцев работников для целей организации пропускного режима на предприятие.

5. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Работник»**. Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

6. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Работодатель».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

7. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Социальное партнерство в сфере труда»**. Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** 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.

8. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Представители работников в социальном партнерстве».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

9. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Коллективный договор».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

10. В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Коллективное соглашение». Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** 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.

11. В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Генеральное соглашение». Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

12. В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Межрегиональное соглашение». Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

13. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Региональное соглашение».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

14. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Отраслевое (межотраслевое) соглашение».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

15. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Территориальное соглашение».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

16. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Безопасные условия труда ».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Безопасные условия труда - это** условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов (ч. 3 ст. 209 ТК РФ).

17. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Вахтовый метод».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. 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.

18. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Вредный производственный фактор»** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Вредный производственный фактор - это** фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника (ч. 4 ст. 209 ТК РФ).

19. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Время отдыха».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Время отдыха - это** время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

20. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Гарантии».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.**

Гарантии - это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ч. 1 ст. 164 ТК РФ).

21. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Государственная экспертиза условий труда».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Государственная экспертиза условий труда - это** оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда (ч. 12 ст. 209 ТК РФ).

22. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Дисциплина труда».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Дисциплина труда - это** обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ч. 1 ст. 189 ТК РФ).

23. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Забастовка».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Забастовка - это** временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ч. 4 ст. 398 ТК РФ).

24. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Заработная плата (оплата труда работника)».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Заработная плата (оплата труда работника) - это** вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также 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) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ч. 1 ст. 129 ТК РФ).

25. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Квалификация работника».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Квалификация работника - это** уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ).

26. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Локаут ».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Локаут - это** увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК РФ).

27. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Надомники».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. 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 (ч. 1 ст. 310 ТК РФ).

28. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Ненормированный рабочий день».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Ненормированный рабочий день - это** 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 (ч. 1 ст.101 ТК РФ).

29. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Нормы труда».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Нормы труда - это** нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (ч. 1 ст. 160 ТК РФ).

30. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Опасный производственный фактор».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Опасный производственный фактор - это** фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника (ч. 5 ст. 209 ТК РФ).

31. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Особенности регулирования труда».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Особенности регулирования труда - это** нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (ст. 251 ТК РФ).

32. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Охрана труда».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. 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 (ч. 1 ст. 209 ТК РФ).

33. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Перевод на другую работу».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. 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 (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ).

34. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Правила внутреннего трудового распорядка».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Правила внутреннего трудового распорядка - это** локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом 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 (ч. 4 ст. 189 ТК РФ).

35. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Примирительные процедуры».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Примирительные процедуры - это** рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ч. 2 ст. 398 ТК РФ).

36. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Принудительный труд ».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Принудительный труд - это** выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия).

37. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Производственная деятельность».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. 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 (ч. 10 ст. 209 ТК РФ).

38. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Профессиональный риск».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. 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 (ч. 13 ст. 209 ТК РФ).

39. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Профессиональный стандарт».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Профессиональный стандарт - это** характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ч. 2 ст. 195.1 ТК РФ).

40. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Рабочее время».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Рабочее время - это** 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 (ч. 1 ст. 91 ТК РФ).

41. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Рабочее место».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. 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 (ч. 7 ст. 209 ТК РФ).

42. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Руководитель организации».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Руководитель организации - это** физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, 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 (ч. 1 ст. 273 ТК РФ).

43. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Сверхурочная работа».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Сверхурочная работа - это** 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 (ч. 1 ст. 99 ТК РФ).

44. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Сезонные работы».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его.

Ответ. Сезонные работы - это работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев (ч. 1 ст. 293 ТК РФ).

45. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Служебная командировка».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. 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 (ч. 1 ст. 166 ТК РФ).

46. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Сменная работа».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Сменная работа - это** 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 (ч. 1 ст. 103 ТК РФ).

47. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Тарифная ставка».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Тарифная ставка - это** фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ч. 2 ст. 129 ТК РФ).

48. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Условия труда».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Условия труда - это** совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ч. 2 ст. 209 ТК РФ).

49. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Управление профессиональными рисками».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. 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 (ч. 14 ст.209 ТК РФ).

50. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Требования охраны труда».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ. Требования охраны труда - это** государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда (ч. 11 ст. 209 ТК РФ).

4.2. Промежуточная аттестация (зачет)

По дисциплине зачет является элементом контроля теоретических знаний студента. Форма проведения зачета – устный ответ на вопросы билета. В структуру билета включаются 2 теоретических вопроса.

Типовые вопросы на зачет по дисциплине

1. Понятие трудового права и его место в общей системе российского права (ОПК-5.2).
2. Предмет трудового права (ОПК-5.2).
3. Метод трудового права (ОПК-5.2).
4. Система трудового права как отрасли права (ОПК-5.2).
5. Источники трудового права: их система и действие (ОПК-5.2).
6. Роль судебной практики в регулировании трудовых отношений (ОПК-5.2).
7. Задачи, функции и роль трудового права на современном этапе (ОПК-5.2).
8. Принципы трудового права (ОПК-5.2).
9. Понятие и виды субъектов трудового права (ОПК-5.2).
10. Работник как субъект трудового права (ОПК-5.2).
11. Работодатель как субъект трудового права (ОПК-5.2).
12. Трудовой коллектив как субъект трудового права (ОПК-5.2).
13. Профсоюзные органы как субъекты трудового права (ОПК-5.2).
14. Правовой статус Федеральной инспекции труда (ОПК-5.2).
15. Система правоотношений в сфере трудового права (ОПК-5.2).
16. Трудовые правоотношения (ОПК-5.2).
17. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми (ОПК-5.2).
18. Современные тенденции развития трудового права (ОПК-5.2).
19. Проблема информатизации трудовых отношений на современном этапе (ОПК-5.2).
20. Роль системы социального партнерства в сфере труда на современном этапе. Понятие, принципы и формы социального партнерства (ОПК-5.2).
21. Коллективные переговоры (ОПК-5.2).
22. Природа коллективного договора (ОПК-5.2).
23. Природа коллективного соглашения (ОПК-5.2).
24. Понятие занятости и занятых граждан (ОПК-5.2).
25. Государственная политика в области занятости населения (ОПК-5.2).
26. Правовое регулирование трудоустройства. Подходящая работа (ОПК-5.2).
27. Правовой статус безработного. Социальная поддержка лиц, ищущих работу (ОПК-5.2).
28. Дополнительные гарантии трудоустройства лиц, испытывающих трудности в поиске работы (ОПК-5.2).
29. Понятие трудового договора. Его отграничение от смежных гражданско-правовых соглашений (ОПК-5.2).
30. Стороны и содержание трудового договора (ОПК-5.2).
31. Виды трудового договора (ОПК-5.2).
32. Общий порядок заключения и форма трудового договора. Документы, подлежащие представлению при поступлении на работ (ОПК-5.2).
33. Испытательный срок (ОПК-5.2).

34. Изменение трудового договора (ОПК-5.2).
35. Общие и дополнительные основания прекращения трудового договора, отстранения от работы (ОПК-5.2).
36. Основания и порядок прекращения трудового договора по инициативе работника (ОПК-5.2).
37. Основания и порядок прекращения трудового договора по инициативе работодателя (ОПК-5.2).
38. Оформление увольнения работников и производство расчетов с ними (ОПК-5.2).
39. Проблема защиты персональных данных работников (ОПК-5.2).
40. Проблема заемного труда в России и аутсорсинга (ОПК-5.2).
41. Понятие и виды рабочего времени (ОПК-5.2).
42. Понятие и виды режимов и учета рабочего времени (ОПК-5.2).
43. Сверхурочные работы (ОПК-5.2).
44. Понятие и виды времени отдыха (ОПК-5.2).
45. Правовое регулирование отпусков, их виды (ОПК-5.2).
46. Понятие нормирования труда. Нормы выработки, времени, обслуживания, численности (ОПК-5.2).
47. Системы заработной платы (ОПК-5.2).
48. Порядок, сроки и место выплаты вознаграждения за труд и ограничение удержаний из заработной платы (ОПК-5.2).
49. Гарантийные выплаты и доплаты. Компенсационные выплаты (ОПК-5.2).
50. Понятие охраны труда, принципы в области охраны труда (ОПК-5.2).
51. Понятие требований охраны труда. Установленные государственные нормативные требования охраны труда (ОПК-5.2).
52. Организация охраны труда и обеспечение прав работников на охрану труда (ОПК-5.2).
53. Расследование несчастных случаев и профзаболеваний на производстве (ОПК-5.2).
54. Особая охрана труда женщин, молодежи и инвалидов (ОПК-5.2).
55. Трудовая дисциплина, правила внутреннего трудового распорядка (ОПК-5.2).
56. Дисциплинарная ответственность (ОПК-5.2).
57. Меры поощрения за добросовестный труд (ОПК-5.2).
58. Материальная ответственность сторон трудового договора (ОПК-5.2).
59. Трудовые конфликты и порядок их разрешения (ОПК-5.2).
60. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения (ОПК-5.2).
61. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения (ОПК-5.2).
62. Забастовки (ОПК-5.2).
63. Способы защиты трудовых прав и свобод работников (ОПК-5.2).
64. Формы самозащиты работниками трудовых прав (ОПК-5.2).
65. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства (ОПК-5.2).
66. Полномочия профсоюзов по защите трудовых прав работников (ОПК-5.2).

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
СОГЛАСОВАНО **ФГБОУ ВО "РГРТУ", РГРТУ,** Чеглакова Светлана Григорьевна, Заведующий кафедрой ЭБАиУ
Простая подпись