Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Саратовской области
«Базарнокарабулакский техникум агробизнеса»

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГАПОУ СО «БТА»
_____
Крупнова Н.А
«28 августа 2020 г.

Комплект контрольно-оценочных средств

для оценки результатов освоения

учебной дисциплины

Правовые основы профессиональной деятельности

основной образовательной программы (ООП)

по программе подготовки специалистов среднего звена

35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования

2020 год

Комплект контрольно-оценочных средств разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по программе подготовки специалистов среднего звена 35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования

Разработчик: ГАПОУ СО «Базарнокарабулакский техникум агробизнеса», Мазничко И.Г., преподаватель гуманитарных дисциплин

Рассмотрено на заседании цикловой комиссии специальных дисциплин
Протокол № 1 от «28» августа 2020 г.
Председатель цикловой комиссии_____ Дюкарева О.Д.

Утверждено методическим советом ГАПОУ СО «БТА»
Протокол №_1 от «_28_» _августа__2020 г.
Председатель _____/_Мякишева Ж.А/

I. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств

Комплект контрольно-оценочных средств предназначен для оценки результатов освоения учебной дисциплины "Правовые основы профессиональной деятельности".

В результате освоения учебной дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности» обучающийся должен обладать следующими умениями, знаниями:

У 1 использовать необходимые нормативно-правовые документы;

У 2 защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным и трудовым законодательством;

У 3 анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения

З1основные положения Конституции Российской Федерации;

З2права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;

З3 понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности;

З4законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;

З5 организационно-правовые формы юридических лиц;

З6правовое положение субъектов предпринимательской деятельности;

З7права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;

З8 порядок заключения трудового договора и основания для его прекращения;

З9 правила оплаты труда;

З10 роль государственного регулирования в обеспечении занятости населения;

З11 право социальной защиты граждан;

З12 понятие дисциплинарной и материальной ответственности работника;

З13 виды административных правонарушений и административной ответственности;

З14 нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен освоить общие компетенции:

ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.

ОК 02 Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 03 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.

ОК 04 Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

ОК 05 Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста.

ОК 06 Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей.

ОК 07 Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.
ОК 08 Использовать средств физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности.
ОК 09 Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.
ОК 10 Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языке.
ОК 11 Планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен освоить профессиональные компетенции:

ПК 1.1. Выполнять монтаж, сборку, регулирование и обкатку сельскохозяйственной техники в соответствии с эксплуатационными документами, а также оформление документации о приемке новой техники.
ПК 1.2 Выполнять регулировку узлов, систем и механизмов двигателя и приборов электрооборудования в соответствии с правилами эксплуатации.
ПК 2.2 Осуществлять подбор режимов работы, выбор и обоснование способа движения машинно-тракторного агрегата в соответствии с условиями работы.
ПК 2.3 Выполнять работы на машинно-тракторном агрегате в соответствии с требованиями правил техники безопасности и охраны труда.
ПК 2.6 Осуществлять контроль и оценку качества выполняемой сельскохозяйственной техникой работы в соответствии с технологической картой.
ПК 3.1 Проводить диагностирование неисправностей сельскохозяйственных машин и механизмов и другого инженерно-технологического оборудования в соответствии с графиком проведения технических обслуживаний и ремонтов.
ПК 3.3 Оформлять заявки на материально-техническое обеспечение технического обслуживания и ремонта сельскохозяйственной техники в соответствии с нормативами.
ПК 3.7 Выполнять регулировку, испытание, обкатку отремонтированной сельскохозяйственной техники в соответствии с регламентами.
ПК 3.8 Выполнять консервацию и постановку на хранение сельскохозяйственной техники в соответствии с регламентами.
ПК 3.9 Оформлять документы о проведении технического обслуживания, ремонта, постановки и снятии с хранения сельскохозяйственной техники.

Формой аттестации по учебной дисциплине является дифференцированный зачет.

2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

В результате оценки осуществляется проверка следующих объектов:

Таблица 1

Объекты оценивания	Показатели оценки результата по каждому объекту оценивания	Критерии признак, на основе которого производится оценка по показателю	Тип задания; № задания	Форма аттестации
У 1: использовать необходимые нормативно-правовые документы У 2: защищать свои права в соответствии с гражданским,гражданско-процессуальным и трудовым законодательством; УЗ: анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения	осмысление приобретённых умений для использования в практической деятельности и повседневной жизни для: - поиска, первичного анализа и использования правовой информации; обращения в надлежащие органы за квалифицированной юридической помощью; анализа норм закона с точки зрения конкретных условий их реализации; - изложения и аргументации собственных суждений о происходящих событиях и явлениях с точки зрения права	обоснованность выбора нормативно-правовых документов, их актуальность и значимость. в полном объёме применение умений в практической деятельности и повседневной жизни для: - поиска, первичного анализа и использования правовой информации; обращения в надлежащие органы за квалифицированной юридической помощью; анализа норм закона с точки зрения конкретных условий их реализации; - изложения и аргументации собственных суждений о происходящих событиях и явлениях с точки зрения права	практические задания ПЗ № 1-8 ПЗ № 1-8 ПЗ № 1-8	диф. зачёт
З1основные положения Конституции Российской Федерации З2 права и свободы человека и гражданина, механизмы их	Знание основных положений Конституции РФ знание содержания прав и свобод человека и гражданина	Перечислены основные положения перечислены все основные права и свободы человека и	тестовый контроль устный опрос тестовый контроль, ПЗ № 1	диф. зачёт

реализации	и механизмов их реализации	механизмы их реализации		
З 3: понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности	знание механизма регулирования в сфере профессиональной деятельности	раскрыто понятие	тестовый контроль устный опрос	
З4законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности	знание и использование информационных материалов: профессиональная направленность, доступность, полнота.	обоснованность выбора нормативно-правовых документов, их актуальность и значимость.	тестовый контроль устный опрос решение ситуационн ых задач диф.зачет	
З5 организационно-правовые формы юридических лиц	Знание понятия и форм юридических лиц	В полном объеме раскрыты понятия	тестовый контроль ПЗ № 2 -4	
З6 правовое положение субъектов предпринимательской деятельности	Обоснование правового положения субъектов предпринимательско й деятельности	В полном объеме раскрыты понятия	тестовый контроль устный опрос решение ситуационн ых задач диф.зачет	
З7 права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности	применение своих прав, обязанностей в сфере профессиональной деятельности	демонстрация эффективности и качества выполнения профессиональных задач	тестовый контроль устный опрос решение ситуационн ых задач диф.зачет	
З8 порядок заключения трудового договора и основания для его прекращения; З9 правила оплаты труда; З10 роль государственного регулирования в обеспечении занятости населения; З11 право социальной защиты граждан З12понятие дисциплинарной и	знание порядка заключения трудового договора и основания для его прекращения; правил оплаты труда; роли государственного регулирования в обеспечении занятости населения; права социальной защиты граждан	раскрыты понятия, демонстрация знаний	тестовый контроль устный опрос решение ситуационн ых задач диф.зачет ПЗ № 5-8	

материальной ответственности работника; З13виды административных правонарушений и административной ответственности; З14нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров	Знание видов административных правонарушений и административной ответственности; норм защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров	раскрыты понятия, демонстрация знаний	тестовый контроль устный опрос решение ситуационных задач диф.зачет	
ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.	понимание способов решения задач профессиональной деятельности	Демонстрация понимания способов решения задач профессиональной деятельности	практические задания теоретические занятия	диф. зачёт
ОК 02 Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.	Осуществление поиска, анализа и интерпретации информации	Осуществляет поиск, анализ и интерпретацию информации		
ОК 03 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.	Планирование собственного профессиональногои личностного развития.	Планирует собственное профессиональное и личностное развитие.		
ОК 04 Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.	Работа в коллективе и команде	Работает в коллективе и команде		
ОК 05 Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста.	Осуществление устной и письменной коммуникации	Демонстрация устной и письменной коммуникации		
ОК 06 Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение	Проявление гражданско-патриотической позиции	Демонстрирует осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей.		

на основе традиционных общечеловеческих ценностей.				
ОК 07 Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.	Сохранение окружающей среды	Содействует сохранению окружающей среды		
ОК 08 Использовать средств физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности.	Использование средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья	Использует средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья		
ОК 09 Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.	Использование информационных технологий	Демонстрация использования информационных технологий		
ОК 10 Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языке.	Работа с профессиональной документацией	Демонстрация работы с профессиональной документацией		
ОК 11 Планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.	Планирование предпринимательской деятельности в профессиональной сфере.	Демонстрация умения планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.		
ПК 1.1. ПК 1.2 ПК 2.2 ПК 2.3 ПК 2.6 ПК 3.1 ПК 3.3 ПК 3.7 ПК 3.8 ПК 3.9			практические задания теоретические занятия	диф. зачёт

3. Комплект контрольно-оценочных средств

3.1 Текущая аттестация

Оценка освоения теоретического курса учебной дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности»

ПРАКТИЧЕСКИЕ РАБОТЫ:

Практическое занятие № 1 Анализируя главу 2 Конституции РФ заполнить таблицу «Правовой статус человека и гражданина»
Практическое занятие № 2 Подготовка документов юридического лица для регистрации
Практическое занятие № 3 Составление гражданско - правовых договоров (купли – продажи, аренды, поставки)
Практическое занятие № 4
Составление искового заявления о ликвидации организации
Практическое занятие № 5
Составление резюме.
Практическое занятие № 6
Оформление документов при приеме на работу. Составление трудового договора.
Практическое занятие № 7
Составление заявления на очередной отпуск, на учебный отпуск
Практическое занятие № 8
Определение законности привлечения работника к дисциплинарной ответственности
Практическое занятие № 9
Разрешение индивидуального трудового спора

Контрольная работа

Вариант 1.
1.Что такое экономические (производственные) отношения и каковы их виды? Дайте определение предпринимательской деятельности и наёмного труда.
2.Могут ли оказывать услуги по трудоустройству и профессиональной ориентации граждан негосударственные организации
3. Перечислите основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В каких случаях увольнение работника по инициативе работодателя недопустимо?
Вариант 2.
1.Перечислите признаки предпринимательской деятельности, покажите связь между нею и наемным трудом.
2.Какие граждане по закону считаются безработными? Каковы условия и порядок приобретения статуса безработного? Какие граждане не могут быть признаны безработными?

3.Перечислите основания расторжения трудового договора по инициативе работника

САМОСТОЯТЕЛЬНЫЕ РАБОТЫ:

Самостоятельная работа обучающихся предполагает дополнительное усвоение и закрепление материала полученного во время лекционных и практических занятий. Объём самостоятельной работы зависит от того количества часов, который закреплён учебным планом и распределен по темам в соответствии с учебной программой. В содержании самостоятельной работы входит:

1. Изучение разделов, глав и параграфов основной литературы, вынесенных в процессе лекционных и практических занятий на самостоятельную работу;
2. Изучение дополнительной литературы, рекомендованной к данной дисциплине;
3. Ознакомление и изучение документов;
4. Выполнение заданий.

Контроль за самостоятельной работой обучающихся осуществляется следующими методами:

1. Устным опросом во время практических занятий, во время комбинированного занятия, в ходе лекции;
2. Письменным опросом, тестированием и во время комбинированного занятия;
3. Выполнение заданий на практических занятиях.
4. Подготовка сообщений, презентаций, сообщений

Работа с текстом Конституции РФ и анализ 1 главы
Работа с текстом Всеобщей декларации прав человека и анализ прав человека
Подбор источников, регулирующих хозяйственные отношения в РФ
Подготовка сообщений и презентаций «Понятие и признаки субъектов предпринимательской деятельности», «Право собственности», «Понятие и признаки юридического лица», «Индивидуальные предприниматели», «Несостоятельность субъектов предпринимательской деятельности»
Работа с дополнительной литературой и подготовка конспектов «Подведомственность и подсудность экономических споров», «Сроки исковой давности».
Работа с источником – ФЗ «О занятости населения в РФ»
Подготовка докладов «Понятие и виды переводов по трудовому праву», «Отличие переводов от перемещения», «Совместительство»
Работа с текстом Трудового кодекса РФ
Ответить на вопросы, опираясь на ТКРФ: Оплата труда работников бюджетной сферы, Ограничения удержаний из заработной платы, Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда

Подготовка сообщений и презентаций «Порядок возмещения материального ущерба, причиненного работником работодателю».
«Виды ущерба, возмещаемого работнику, и порядок его возмещения ущерба».
Подготовка сообщений «Незаконная забастовка и ее правовые последствия», «Порядок признания забастовки незаконной», «Сроки подачи заявлений и сроки разрешения дел в органах по рассмотрению трудовых споров», «Исполнение решения по трудовым спорам».
Работа с текстом ТКРФ и ответы на вопросы
Понятие социальной помощи.
Виды социальной помощи по государственному страхованию (медицинская помощь, пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком, ежемесячное пособие на ребенка, единовременные пособия).
Пенсии и их виды. Условия и порядок назначения пенсии.

Тестирование

Раздел 1. Личность, право, государство

Инструкция: выберите один правильный ответ

1. Термин «конституция» образован от латинского «constitute», что означает:
а) согласие
б) договор
в) соглашение
г) установление

2. Что (кто) является высшей ценностью в России по Конституции?
а) государство
б) человек, его права, свободы
в) промышленный потенциал
г) президент

3. Назовите основную черту (свойство) законности
а) верховенство закона
б) гласность
в) профессионализм
г) планирование

4. Органы местного самоуправления:
а) входят в систему органов государственной власти
б) не входят в систему органов государственной власти
в) это зависит от конституции субъекта Федерации
г) это зависит от Устава субъекта Федерации

5. Как называется глава системы прокуратуры в Российской Федерации?
а) Ведущий прокурор РФ
б) Генеральный прокурор РФ
в) Главный прокурор РФ
г) Основной прокурор РФ

6. Прямое действие конституции означает:
а) определенный порядок действия законов
б) соблюдение законов представителями государственной власти
в) возможность граждан обращаться в суд, ссылаясь непосредственно на статьи конституции
г) все перечисленное

7. Особый институт в РФ по правам человека называется:
а) представитель прав человека в РФ
б) уполномоченный по правам человека в РФ
в) защитник прав человека в РФ
г) консультант по правам человека в РФ

8. Какая отрасль права формирует бюджет?
а) государственное право
б) финансовое право
в) административное право
г) трудовое право

9. Какая отрасль права регулирует отношения между равноправными и независимыми партнерами?
а) трудовое право
б) гражданское право
в) административное право
г) хозяйственное право

10. Назовите юридическое свойство, относящееся к республиканской форме правления
а) ответственность главы государства в случаях, определенных законом
б) бессрочное, т.е. пожизненное, пользование властью
в) представительство во внешних сношениях не по поручительству, а по собственному праву
г) безответственность главы государства

11. НЕ ВХОДИТ в состав правонарушения:
а) объект и субъект
б) объективная сторона и субъективная сторона
в) причинно-следственная связь между деянием и причиненным вредом.
г) правоспособность и дееспособность

12.Конституционное право, гражданское право, уголовное право ... Что это такое?
а) принципы права
б) нормы права
в) теории права
г) отрасли права

13. Какие социальные нормы всегда документированы?
а) нормы морали
б) корпоративные нормы
в) обычаи
г) нормы права

14. Какое определение соответствует понятию «конституция»?
а) Присяга на верность государству
б) Крупный юридический акт
в) Нормативно-правовой акт
г) Основной закон государства

15. Что такое законность?

а) требование соблюдать установленный порядок в обществе
б) нормативно-правовой акт
в) постановление государственной власти
г) форма социальной организации людей

КЛЮЧ

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
г	б	а	б	б	в	б	б	б	а	г	г	г	г	а

Раздел 2. Право и экономика

Тестирование

Инструкция: выберите один правильный ответ

1. Фирменное наименование, включающее указание на организационно-правовую форму, должны иметь все:
a) только коммерческие организации;
b) только некоммерческие организации;
c) коммерческие и некоммерческие организации, занимающиеся предпринимательской деятельностью.

2. Место нахождения юридического лица - это:
a) место его государственной регистрации;
b) его юридический адрес;
c) его почтовый адрес;
d) место нахождения его исполнительного органа.

3. Признаки, присущие юридическому лицу:
a) организационное единство;
b) имущественная обособленность;
c) самостоятельная имущественная ответственность;
d) все перечисленное.

4. Юридическое лицо считается ликвидированным с момента:
a) вступления в законную силу решения суда;
b) закрытия расчетных счетов предприятия;
c) отзыва лицензии;
d) внесении об этом в единый государственный реестр юридических лиц.

5. Действия граждан и юридических лиц, направленные на установление, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей - …
a) сделка;
b) договор;
c) обязательство.

6. Юридическое лицо считается созданным с момента:
a) утверждения устава;
b) назначения генерального директора;
c) государственной регистрации;
d) решения общего собрания.

7. К коммерческим организациям относятся:
a) ассоциации и союзы;
b) фонды;
c) потребительские кооперативы;
d) производственные кооперативы.

8. К некоммерческим организациям относятся:
a) ассоциации и союзы;
b) товарищества;
c) акционерные общества;
d) учреждения.

9. Нормативно-правовым актом, имеющим в России высшую юридическую силу, является:
a) Конституция
b) Постановление Правительства
c) Указ Президента
4) Постановление Совета Федерации

10. Индивидуальный предприниматель, который не в состоянии удовлетворить требования кредиторов, связанные с осуществлением им предпринимательской деятельности, может быть признан …
a) банкротом
b) конкурентом
c) должником
d) иждивенцем

12. Участниками гражданско-правовых отношений могут быть _____ и _____ лица.
a) физические
b) юридические
c) малолетние
d) недееспособные

13. Юридическим лицом признается …
a) организация
b) дееспособный гражданин
c) гражданин, имеющий юридическое образование
d) руководитель учреждения

14. Субъектами правоотношений могут быть …
a) физические лица
b) юридические лица
c) жизнь
d) ценные бумаги

15. Дела о банкротстве рассматриваются по правилам:
a) Арбитражного процессуального кодекса РФ;
b) Гражданского процессуального кодекса РФ;
c) Кодекса РФ об административных правонарушениях;
d) Уголовно-процессуального кодекса.

Раздел 3 Труд и социальная защита

Выберите правильный вариант ответа

1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников в учреждении не может превышать:
1) 36 часов в неделю;
2) 40 часов в неделю;
3) 48 часов в неделю;
4) 50 часов в неделю.

2. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно:
1) за 2 дня;
2) за 2 недели;
3) за 1 месяц;
4) за 3 месяца.

3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее:
1) 28 календарных дней;
2) 30 рабочих дней;
3) 42 календарных дня;
4) 48 рабочих дней

4. За нарушения трудовой дисциплины работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
1) предупреждение, лишение премии, исправительные работы, выговор;
2) замечание, выговор, увольнение;
3) предупреждение, замечание, отстранение от работы;
4) замечание, предупреждение, штраф, выговор.

5. Прием на работу оформляется:
1) в устной форме;
2) в устной или письменной - по соглашению сторон;
3) в письменной форме;
4) правильный ответ отсутствует

6. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от учреждения, производится:
1) через неделю после увольнения;
2) в день увольнения;
3) когда будут деньги в кассе;
4) по усмотрению работодателя.

7. Срок испытания при приеме на работу не может превышать: 1) 1 недели;
2) 2-х недель;
3) 2-х месяцев;
4) 3-х месяцев.

8. Заработная плата должна выплачиваться:
1) один раз в месяц;
2) не реже чем каждые полмесяца;
3) не реже чем один раз в неделю;

4) верный ответ отсутствует

9. При увольнении работника работодатель обязан выдать ему трудовую книжку:
1) в день увольнения;
2) через неделю после увольнения;
3) через месяц после увольнения;
4) по усмотрению работодателя.

10. К работе в ночное время не допускаются:
1) только беременные женщины;
2) только несовершеннолетние;
3) беременные женщины и несовершеннолетние;
4) верный ответ отсутствует

11. Отзыв работника из отпуска возможен:
1) только с согласия работника;
2) без согласия работника;
3) без согласия работника, но с согласия профкома;
4) верный ответ отсутствует

12. Необоснованный отказ в приеме на работу:
1) запрещается;
2) разрешается;
3) разрешается в исключительных случаях;
4) верный ответ отсутствует

13. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является:
1) трудовая книжка;
2) паспорт;
3) диплом;
4) сертификат специалиста

14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организаций, увольняемому работнику выплачивается:
1) выходное пособие;
2) премия;
3) аванс;
4) отпускные

15. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника: 1) устное объяснение проступка работника;
2) письменное объяснение проступка работника;
3) свидетелей, подтверждающих невиновность работника;
4) верный ответ отсутствует

Проблемно-ситуационные задачи

В декабре 2012 г. Иванов И.В. разгласил коммерческую тайну, ставшую известной ему в связи с исполняемыми им трудовыми обязанностями. Директор фирмы уволил Иванова 29 февраля 2013 г. по ст.81 п.6 ТК РФ. Иванов подал в суд исковое заявление о восстановлении его на работе и отмене приказа об увольнении.

Как вы думаете, суд удовлетворит его иск? Почему?

2.Учительница Смородина была уволена из школы по мотивам совершения проступков, несовместимых с продолжением работы преподавателем. Она была груба с учениками, давала им клички, на уроке ела апельсины, вязала. Кроме того, Смородина нетерпимо относилась к другим преподавателям школы. Директор школы поставила вопрос об увольнении Смородиной с работы. Приказом от 18 декабря она была уволена с работы на основании п.8 ст.81 ТК РФ. Смородина обратилась в суд. В основании своих требований о восстановлении на работе она указала, что с директором школы у нее сложились неприязненные отношения и что уволить ее до окончания учебного года она не вправе.

Как решить спор по существу?

3. В связи с тем, что завод был отключен от энергоснабжения за неуплату, приказом генерального директора работники находились в простое. При этом работодатель требовал присутствия всех работников на рабочих местах.

Правомерно ли требование работодателя? В каком порядке должно быть оплачено время простоя?

4. В ходе судебного рассмотрения иска Семиной о восстановлении на работе, было установлено, что ее увольнение по подпункту а) п.6 ст.81 ТК РФ было вызвано тем, что она отсутствовала на работе 3 дня, объяснив это плохим самочувствием. В медицинское учреждение она не обращалась, в качестве доказательства своих слов просила вызвать соседей по коммунальной квартире как свидетелей. Суд не принял во внимание просьбу Семиной, указав на то, что единственным доказательством болезни является больничный лист. В прошлом Семина имела ряд замечаний за опоздания на работу. Увольнение Семиной не было согласовано с профсоюзным комитетом.

Дайте обоснованное заключение по данному спору.

5 Группа наладчиков вместе с мастером цеха была привлечена к работе 1 и 2 мая для производства срочного ремонта автоматической линии. Все они, включая 17-летнего Рябова и инвалида труда Хватова, 1 мая отработали по 10 часов, а 2 мая - по 9 часов.

Допущены ли администрацией какие-либо нарушения действующего трудового законодательства? Кого и в каких случаях можно привлекать к работе в праздничный день? Как компенсируется работа в праздничный день

6. Бухгалтер Мурманского торгового порта ушла в отпуск по графику с 20 мая текущего года на 28 календарных дней. 31 мая находясь в отпуске она была отправлена в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска?

ЗАДАЧИ на тему «Решение индивидуальных трудовых споров»

Вопрос 1.: Работнику при увольнении (1 марта) была выплачена компенсация за неиспользованные отпуска. Работник был ознакомлен с приказом об увольнении под роспись. 10 августа того же года уволенный работник обратился в суд с иском о взыскании с работодателя суммы недополученной компенсации. Суд иск принял, несмотря на то что сроки обращения в суд истекли. На каком основании суд счел возможным принять исковое заявление уволенного работника?

Вопрос 2: Я прошла два разных собеседования для трудоустройства на новое место работы, и мне было объявлено, что, пока будут формировать пакет документов для оформления, я должна выйти на работу.

В первый рабочий день меня обязали участвовать в тестировании для определения уровня интеллекта новых сотрудников. Однако на второй день руководство организации мне объявило, что результаты тестирования невысоки и, соответственно, меня увольняют. Насколько все это законно и могу ли я обратиться в суд?

Вопрос 3: Может ли работодатель применить дисциплинарное взыскание работнику за время его отсутствия на рабочем месте в связи со сбоем в работе общественного транспорта?

Вопрос 4: Меня пригласили на работу в другую организацию, но, оформив перевод, новый работодатель заявил, что передумал принимать меня на работу. Как следует мне поступить и имел ли работодатель право отказать мне в заключении трудового договора? Будет ли мне оплачен вынужденный прогул?

Вопрос 5: Новый сотрудник организации, отработав месяц, получил на руки заработную плату в размере, намного меньше того, который указан в подписанном сторонами трудовом договоре. При выяснении всех обстоятельств работнику бухгалтерией организации была представлена копия приказа о его назначении на должность, в котором указан именно тот размер оплаты труда, который был им получен (за минусом подоходного налога). Насколько законны действия администрации и что делать сотруднику в данной ситуации?

Вопрос 6: Руководство организации вынудило некоторых сотрудников уволиться по собственному желанию. Как они могут защитить свои права и куда следует обжаловать приказы об увольнении?

Вопрос 7: Допустившему дисциплинарный проступок сотруднику было объявлено взыскание. Насколько это законно, если никаких объяснений у него не затребовали и взыскание было объявлено по истечении двух месяцев с момента совершения им дисциплинарного проступка?

Вопрос 8: Администрация предприятия установила программистам испытательный срок продолжительностью пять месяцев. По истечении трех месяцев их уволили как не выдержавших испытательного срока. Насколько это правомерно?

ОТВЕТЫ на тему «Решение индивидуальных трудовых споров»

Ответ 1: Сроки обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора определены в ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ: за разрешением спора об увольнении работник может обратиться в суд в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки; за разрешением иных споров (в том числе связанных с неправильным исчислением заработной платы и иных причитающихся работнику сумм) - в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В споре относительно правильности определения размера причитавшейся работнику компенсации за неиспользованные отпуска следует исходить из того, что днем, когда работник должен был узнать о нарушении своего права, является день выплаты ему суммы компенсации (день подписания работником платежной ведомости или расходного ордера, составленных на основании записки-расчета при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) по форме N Т-61, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).

Если работнику 1 марта были выплачены суммы заработной платы и компенсации за неиспользованные отпуска и это подтверждается его подписью в одном из названных

документов (платежной ведомости или расходном ордере), то срок обращения в суд с иском о выплате компенсации за неиспользованные отпуска в полном объеме в соответствии с ч. 3 ст. 14 ТК РФ истек 1 июня.
Вместе с тем следует исходить из того, что работник может подать исковое заявление в суд и по истечении трехмесячного срока (например, как в описанном в вопросе случае - в августе), а суд рассмотреть его и разрешить спор по существу, предварительно восстановив пропущенный по уважительной причине срок обращения в суд, руководствуясь ч. 3 ст. 392 ТК РФ.
В п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъясняется, что судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 390 ТК РФ), так как Кодекс не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.
Вопрос о соблюдении сроков обращения в суд разрешается судом в соответствии с ч. 1 ст. 12 Гражданского процессуального кодекса РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, и на основании ч. 6 ст. 152 ГПК РФ, устанавливающей, что в предварительном судебном заседании может рассматриваться возражение ответчика относительно пропуска истцом установленного федеральным законом срока обращения в суд (если такое возражение будет заявлено). Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок, руководствуясь ч. 3 ст. 392 ТК РФ.
Если в предварительном судебном заседании будет установлено, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, то судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абз.2ч. бет. 152 ГПК РФ).
Таким образом, работник имеет право подать в суд заявление о восстановлении пропущенного срока с указанием уважительной причины пропуска.
В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие работнику (истцу) своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора, такие, как болезнь, нахождение в длительной командировке, осуществление ухода за тяжелобольными членами семьи, невозможность обращения в суд вследствие обстоятельств непреодолимой силы (стихийного бедствия, пр.).

Ответ 2: При ответе на данный вопрос следует учитывать, что, во-первых, сначала должен быть заключен трудовой договор (на основании норм ст. 67 ТК РФ), и, во-вторых, прием на работу в соответствии со ст. 68 ТК РФ должен быть оформлен приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) о приеме на работу необходимо объявить работнику под расписку в трехдневный срок с момента подписания трудового договора.
При приеме нового сотрудника на работу на работодателя возложена именно обязанность (помимо совершения указанных выше действий) ознакомить его с имеющимися в организации правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, касающимися трудовой деятельности работника.
Одновременно следует учитывать следующее.
Согласно норме ст. 16 ТК РФ одним из оснований возникновения трудовых отношений является фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. Кроме того, на основании нормы абз. 2 ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, а на основании ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора и по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину

отказа в письменной форме. При этом отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.
Так как на основании норм ст. 391 ТК РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу, в случае, если физическое лицо считает необходимым в данном случае восстановить свои нарушенные права, оно может это сделать, обратившись в суд.

Ответ 3: В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.
Согласно абз. 1 - 3 ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.
Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (абз. 6 и 7 ст. 193 ТК РФ).
Таким образом, из положений ст. ст. 192 и 193 ТК РФ следует, что применение дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка - это право, а не обязанность работодателя. При этом вопрос о его применении решается с учетом тяжести совершенного проступка, наличия в объяснениях работника смягчающих обстоятельств, а также его профессиональной пригодности. Работодатель не вправе применять иные формы дисциплинарного взыскания, кроме тех, которые перечислены в ст. 192 ТК РФ.

Ответ 4: На основании ст.391 Трудового кодекса РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу.
В соответствии с п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, то есть какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст.ст.19, 37 Конституции РФ, ст.ст.2, 3, 64 ТК РФ, ст.1 Конвенции МОТ N 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.).
Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания ст.8, ч.1 ст.34, ч.1 и 2 ст.35 Конституции РФ и абз.2 ч.1 ст.22 ТК РФ работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а

также того, что ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.
При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч.2 и 3 ст.64 ТК РФ); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч.4 ст.64 ТК РФ).
Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.
При этом на основании норм ст.394 ТК РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Ответ 5: Нормами ст.68 Трудового кодекса РФ установлено, что прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).
При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.
Из рассматриваемой ситуации можно сделать вывод о том, что в нарушение норм ст.ст.22 и 68 ТК РФ работник не был под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора ознакомлен с приказом (распоряжением) работодателя о его приеме на работу и по этой причине действия работодателя неправомерны.
Если права работника нарушены и работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем, то на основании ст.385 ТК РФ индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам.

Ответ 6: На основании норм ст.ст.381 и 382 Трудового кодекса РФ индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.
В соответствии со ст.386 ТК РФ работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а в случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.
Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам определен в ст.387 ТК.РФ.

При этом на основании норм ст.389 ТК РФ решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.
В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.
При этом следует обратить внимание на нормы ст.391 ТК РФ, в соответствии с которыми в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.
В частности, непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы.
Также необходимо учитывать, что согласно ст.392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Ответ 7: Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст. 193 Трудового кодекса РФ. Так, на основании норм указанной статьи до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать такое объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
При этом дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.
Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
Учитывая изложенное и принимая во внимание нормы ст.22 ТК РФ, работодателем при наложении на работника дисциплинарного взыскания должен быть точно соблюден установленный ст. 193 ТК РФ порядок наложения на работника дисциплинарного взыскания. В ситуации, если работодателем такой порядок не соблюден или нарушен, наложение взыскания незаконно и может быть обжаловано работником.

Ответ 8: В соответствии со ст.70 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.
При этом срок испытания при приеме на работу не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.
Таким образом, действия администрации, связанные с увольнением работников за пределами испытательного срока, незаконны, и уволенные сотрудники могут обжаловать действия администрации в суде, так как согласно ст.391 ТК РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора.

Раздел 4 Административное право.

Выберите правильный вариант ответа

1 С какого возраста возникает административная дееспособность у гражданина РФ
1. С 16 лет
2. С 18 лет
3. С 21 года
4. С момента рождения

2 Административная дееспособность – это
1. общие правила поведения индивидуальных субъектов
2. правовое положение индивидуальных субъектов с момента достижения возраста совершеннолетия в отношениях с субъектами исполнительной власти, урегулированное нормами административного права
3. способность лица своими личными действиями осуществлять права, выполнять обязанности, предусмотренными административно-правовыми нормами и нести ответственность в соответствии с этими нормами
4. возможность быть субъектом административного права, способность иметь права и обязанности административно-правового характера

3 Кто рассматривает дела об административных правонарушениях, которые влекут за собой административное выдворение за пределы РФ
1. Судьи арбитражных судов
2. Мировые судьи
3. Судьи районных судов
4. Судьи гарнизонных военных судов

4 Кто рассматривает дела об административных правонарушениях, совершенных гражданами, которые призваны на военные сборы
1. Судьи арбитражных судов
2. Мировые судьи
3. Судьи районных судов
4. Судьи гарнизонных военных судов

5 Кто рассматривает дела об административных правонарушениях, которые совершены юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями
1. Судьи арбитражных судов

2. Мировые судьи
3. Судьи районных судов
4. Судьи гарнизонных военных судов

6 Кто является законным представителем физического лица, который является потерпевшим
1. Законные представители
2. Эксперт
3. Свидетель
4. Прокурор

7 Что относится к обстоятельствам, которые смягчают административную ответственность
1. Раскаяние лица, которое совершило административное правонарушение
2. Совершение административного правонарушения в состоянии эффекта
3. Совершение административного правонарушения в состоянии алкогольного опьянения
4. Повторное совершение административного правонарушения

8 Как называется обращение граждан в государственные органы в связи с нарушением их прав и интересов
1. Предложение
2. Заявление
3. Письмо
4. Жалоба

9 В течение какого времени по общему правилу составляется протокол об административном правонарушении
1. В течение 2 суток с момента выявлении административного правонарушения
2. В течение 10 суток с момента выявления административного правонарушения
3. По окончании административного расследования
4. Немедленно

10 Кто обязательно должен присутствовать при опросе свидетеля, который не достиг 14 лет
1. Органов опеки и попечительства
2. Законных представителей
3. Адвоката
4. Педагога или психолога

11 Кто подписывает протокол об административном задержании
1. Лицо, которое его составило и задержанное лицо
2. Лицо, которое его составило и потерпевшее лицо
3. Лицо, которое его составило, задержанное лицо и свидетель
4. Лицо, которое его составило, задержанное лицо, потерпевшее лицо и свидетель

12 Как называется специальное разрешение на осуществление конкретного вида деятельности
1. Сертификат
2. Регистрационное свидетельство
3. Технический регламент
4. Лицензия

13 Что является документом, удостоверяющим личность гражданина на территории РФ
1. Вид на жительство
2. Паспорт гражданина РФ

3. Свидетельство о рождении
4. Разрешение на временное проживание

14 Кто является законным представителем физического лица
1. Родители, опекуны
2. Адвокат
3. органы опеки
4. Прокурор

15 Кто является лицом, которому причинен физический, моральный или имущественный вред
1. Свидетель
2. Законный представитель физического лица
3. Потерпевший
4. Верного ответа нет

3.2. Итоговая аттестация проводится в виде тестирования

ВАРИАНТ 1

№	Вопрос	Вариант ответа
1	Право определять юридическую судьбу вещи	а) право владения б) право пользования в) право распоряжения
2	Юридическое лицо - это	а) организация, обладающая указанными в законе признаками б) наименование организации в) юристконсульт организации
3	Гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью с момента	а) получения лицензии б) государственной регистрации в) открытия счета
4	Совместительство – это	а) выполнение работы в свободное от основной работы время у одного работодателя б) выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии в) выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы
5	Прием на работу оформляется	а) приказом работодателя б) заключением трудового договора
6	Трудовой договор вступает в силу	а) со дня издания приказа о приеме на работу б) со дня, определенного сторонами трудового договора в) со дня его подписания сторонами трудового договора
7	Что относится к учредительным документам	а) приказ б) устав в) договор
8	Общей правоспособностью обладают	а) коммерческие организации б) унитарные предприятия в) некоммерческие организации
9	Потребительский кооператив, фонды, религиозные организации относятся к	а) коммерческим организациям б) унитарным предприятиям в) некоммерческим предприятиям
10	Изменение правового статуса субъекта, при котором объем принадлежащих ему прав и обязанностей изменяется либо переходит к другим лицам	а) создание юридического лица б) реорганизация в) ликвидация
11	С какого момента организация считается реорганизованной	а) с момента издания приказа б) с момента государственной регистрации в) с момента передачи активов
12	Процедуры, применяемые арбитражным судом к должнику – юридическому лицу при банкротстве	а) продажа имущества б) финансовое оздоровление в) уголовное наказание
13	Соглашение двух или более лиц об	а) договор

	установлении, изменении и прекращении гражданских прав и обязанностей	б) распоряжение в) приказ
14	Как называется предложение заключить договор	а) оферта б) акцепт в) консенсус
15	Вид договора, по которому одна сторона обязуется передать вещь в собственность другой стороне, а покупатель обязуется принять товар и уплатить за него определенную сумму	а) договор аренды б) договор ренты в) договор купли - продажи

ВАРИАНТ 2

№	Вопрос	Вариант ответа
1	Возможность физического обладания вещью, хозяйственного воздействия на вещь	а) право владения б) право пользования в) право распоряжения
2	Обязательным признаком юридического лица является	а) наименование б) государственная регистрация в) выступление в гражданском обороте от своего имени
3	Открытое акционерное общество должно ежегодно публиковать для всеобщего сведения	а) годовой отчет и бухгалтерский баланс б) годовой отчет и бухгалтерский баланс, счет прибылей и убытков в) только годовой отчет
4	Законодатель признает обязательной	а) письменную форму трудового договора б) устную форму трудового договора
5	Как называется способ реорганизации, когда происходит объединение двух или нескольких юридических лиц в единую организацию	а) разделение б) слияние в) преобразование
6	С какого момента гражданин имеет право заниматься предпринимательской деятельностью	а) с момента государственной регистрации б) с момента подачи заявления в) с момента накопления капитала
7	Вид договора, для заключения которого необходима передача имущества	а) консенсуальный б) реальный в) предварительный
8	Неурегулированные разногласия между субъектами экономических отношений по поводу их прав и обязанностей	а) процессуальные споры б) экономические споры в) судебные споры
9	Какие суды рассматривают дела по экономическим спорам	а) верховный суд РФ б) высший арбитражный суд РФ в) конституционный суд РФ

10	Срочный трудовой договор заключается на срок	а) не более 5 лет; б) не более 3 лет; в) не более 7 лет;
11	Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью	а) 24 календарных дня; б) 26 календарных дней; в) 28 календарных дней;
12	Перевод на другую постоянную работу осуществляется	а) с письменного согласия работника; б) с устного согласия работника; в) согласие работника не требуется.
13	Выберите правильное определение коллективного договора	а) коллективный договор - это трудовой договор; б) коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей; в) коллективный договор - это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.
14	Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:	а) 36 часов в неделю; б) 48 часов в неделю; в) 40 часов в неделю.
15	Днем полного увольнения работника с работы считается	а) последний день работы б) следующий за последним днем работы в) день выдачи трудовой книжки

ВАРИАНТ 3

№	Вопрос	Вариант ответа
1	Правоспособность юридического лица может быть	а) полной б) ограниченной в) специальной
2	Учреждение – это юридическое лицо	а) учредителем которого является государство б) финансируемое собственником в) которое не вправе заниматься предпринимательской деятельностью
3	Право извлекать полезные свойства вещи путем ее эксплуатации, применения	а) право владения б) право пользования в) право распоряжения
4	Способ прекращения юридического лица, при котором правопреемство не возникает	а) реорганизация б) преобразование в) ликвидация
5	Вид договора, по которому арендодатель обязуется предоставить арендатору имущество за плату во временное владение и пользование	а) договор розничной купли - продажи б) договор аренды в) договор подряда
6	Споры, возникающие по поводу прав и обязанностей, возникших из договора	а) договорные б) преддоговорные в) внедоговорные

7	Лицо, которое обращается с исковым требованием к суду по поводу защиты своих прав	а) ответчик б) истец в) подсудимый
8	Какой закон регулирует трудовые отношения в РФ	а) конституция РФ б) административный кодекс РФ в) трудовой кодекс РФ
9	По трудовому законодательству понятие «ночное время» трактуется как	а) время с 21 часа до 5 часов; б) время с 22 часов до 6 часов; в) время с 23 часов до 7 часов.
10	Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении	а) 11 месяцев непрерывной работы; б) 6 месяцев непрерывной работы; в) 2 месяцев непрерывной работы
11	Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:	а) за 30 дней; б) за 7 дней; в) за 2 недели
12	Какое из перечисленных видов взысканий за нарушение трудовой дисциплины предусмотрено трудовым законодательством:	а) строгий выговор; б) понижение в должности; в) замечание;
13	Трудовые договоры могут заключаться:	а) только на неопределенный срок; б) как на определенный, так и на неопределенный срок; в) сроком до 10 лет.
14	Прогулом считается	а) отсутствие на рабочем месте свыше 3х часов б) отсутствие на рабочем месте свыше 4х часов в) отсутствие на рабочем месте в течении дня
15	Что из перечисленного не относится к видам времени отдыха	а) ежедневный (междусменный) отдых; б) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); в) пропуск по болезни;

ВАРИАНТ 4

№	Вопрос	Вариант ответа
1	Коммерческой организацией является	а) полное товарищество б) простое товарищество в) товарищество собственников жилья
2	С какого момента юридическое лицо считается ликвидированным	а) с момента издания приказа о ликвидации б) с момента преобразования в) с момента внесения записи в единый государственный реестр юридических лиц
3	Вид договора, по которому одна сторона обязуется выполнить по заданию другой стороны определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его	а) договор купли – продажи б) договор подряда в) договор аренды

4	Споры, связанные с заключением договора или определением его содержания	а) договорные б) преддоговорные в) внедоговорные
5	При приеме на работу испытательный срок не должен превышать	а) 12 месяцев; б) 14 месяцев; в) 3 месяцев.
6	Прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон - это	а) призыв или поступление на военную службу; б) соглашение сторон; в) вступление в законную силу приговора суда.
7	Стороны трудовых отношений - это	а) работник и работодатель; б) работник, работодатель и посредник (например, служба занятости); в) работодатель и посредник.
8	По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме…	а) за две недели; б) за три недели; в) за четыре недели.
9	Величина заработка работника, зависящая от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки	а) повременная б) сдельная в) премиальная
10	Заработная плата выплачивается работнику	а) не реже чем каждые полмесяца б) 1 раз в месяц в) 1 раз в полгода
11	Обязанность работника возместить причиненный работодателю прямой действенный ущерб в полном размере	а) ограниченная б) полная в) частичная
12	Юридическая ответственность, наступающая за нарушение трудовой дисциплины и выражающаяся в наложении на работника дисциплинарного взыскания	а) трудовая б) дисциплинарная в) административная
13	О времени начала отпуска работник должен быть извещен	а) письменно не позднее, чем за одну неделю до его начала; б) под роспись не позднее, чем за десять календарных дней до его начала; в) под роспись не позднее, чем за две недели до его начала
14	Дисциплинарное взыскание применяется не позднее	а) одного месяца со дня совершения проступка; б) шести месяцев со дня совершения проступка; в) одного года со дня совершения проступка.
15	Расследование несчастного случая, в результате которого несколько человек получили легкие повреждения, проводится комиссией в течение:	а) десяти рабочих дней; б) пятнадцати календарных дней; в) трех дней.

ВАРИАНТ 5

№	Вопрос	Вариант ответа
1	Юридическое лицо отвечает по своим долгам	а) всем принадлежащим ему имуществом б) только имуществом, используемым непосредственно в предпринимательской деятельности в) только при наличии вины
2	Споры о правах и обязанностях, возникающих не из договоров и не по поводу их заключения	а) договорные б) преддоговорные в) внедоговорные
3	Какие документы можно требовать от работника при приеме на работу	а) трудовую книжку, документ, удостоверяющий личность; б) трудовую книжку, документ, удостоверяющий личность, справку о состоянии здоровья; в) трудовую книжку, документ, удостоверяющий личность, справку с места жительства.
4	Отпуск без сохранения зарплаты предоставляется по следующим обстоятельствам	а) за работу с ненормированным рабочим днем; б) за работу с вредными условиями труда; в) по семейным обстоятельствам
5	Дисциплинарное взыскание применяется не позднее	а) одного месяца со дня совершения проступка; б) шести месяцев со дня совершения проступка; в) одного года со дня совершения проступка.
6	Испытания при приеме на работу не применимо к	а) лицам пенсионного возраста б) военнообязанным в) работникам до 18 лет.
7	О какой оплате труда идет речь, когда заработок рабочего зависит от количества фактически изготовленной продукции и затрат времени на ее изготовление	а) повременная б) сдельная в) премиальная
8	Вид юридической ответственности, которая выражается в применении административных наказаний к лицам, совершившим правонарушение	а) дисциплинарная б) административная в) уголовная
9	Прекращение трудового договора по соглашению сторон возможно:	а) по инициативе работника; б) по инициативе работодателя; в) по обоюдному волеизъявлению сторон
10	К работе в ночное время не допускаются:	а) работники, являющиеся пенсионерами по возрасту; б) беременные женщины; в) работники, совмещающие работу с обучением;
11	Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:	а) 28 рабочих дней; б) 28 календарных дней; в) 26 календарных дней;
12	Юридическое лицо - это	а) организация, обладающая указанными в законе признаками

		б**)** наименование организации в) юристконсульт организации
13	Законодатель признает обязательной	а) письменную форму трудового договора б) устную форму трудового договора
14	По трудовому законодательству понятие «ночное время» трактуется как	а) время с 21 часа до 5 часов; б) время с 22 часов до 6 часов; в) время с 23 часов до 7 часов.
15	При приеме на работу испытательный срок не должен превышать	а) 12 месяцев; б) 14 месяцев; в) 3 месяцев**.**

КЛЮЧ К ТЕСТАМ

№ варианта	**Номера вопросов**														
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
1	**в**	**а**	**б**	**в**	**а**	**в**	**б**	**а**	**в**	**б**	**б**	**б**	**а**	**а**	**в**
2	**а**	**б**	**б**	**а**	**б**	**а**	**б**	**б**	**б**	**а**	**в**	**а**	**б**	**в**	**а**
3	**в**	**а**	**б**	**в**	**б**	**а**	**б**	**в**	**б**	**б**	**в**	**в**	**б**	**б**	**в**
4	**а**	**в**	**б**	**б**	**в**	**б**	**а**	**а**	**а**	**а**	**б**	**б**	**в**	**б**	**б**
5	**а**	**в**	**а**	**в**	**б**	**в**	**б**	**б**	**в**	**б**	**б**	**а**	**а**	**б**	**в**

Формы и методы оценивания

Предметом оценки освоения дисциплины являются умения, знания, общие компетенции, способность применять их в практической деятельности и повседневной жизни.

Проверяемые знания и умения

Критерии оценки

Тесты

Знание правовых основ профессиональной деятельности, терминов, определений.

«5» - 100 – 90% правильных ответов

«4» - 89 - 80% правильных ответов

«3» - 79 – 70% правильных ответов

«2» - 69% и менее правильных ответов

Устные ответы

Знание основных понятий, содержания законов, основных разделов и тем дисциплины.

Устные ответы на вопросы должны соответствовать материалам учебников, учебных пособий, конспектов лекций

Практические работы

Умение самостоятельно выполнять практические задания, решать ситуационные задачи, сформированность общих компетенций.

Выполнение практически всей работы (не менее 80%) – положительная оценка

Самостоятельная работа

Знание правовых основ профессиональной деятельности в соответствии с пройденной темой, умение их применения при выполнении самостоятельных заданий.

3.3. Пакет экзаменатора

ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА		
Задания теоретические проводятся в форме тестового контроля Задания практические проводятся в форме решения правовых задач и выполнения практических работ		
Объекты оценки	Критерии оценки результата (в соответствии с разделом 1 «Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств)	Отметка о выполнении
У 1: использовать необходимые нормативно-правовые документы У 2: защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным и трудовым законодательством; УЗ: анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения	Демонстрация правильного и грамотного использования нормативно-правовых документов гражданско-процессуального и трудового законодательства.	
З1основные положения Конституции Российской Федерации З2 права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации З 3: понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности З4законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности З5 организационно-правовые формы юридических лиц З6 правовое положение субъектов предпринимательской деятельности З7 права и обязанности работников в сфере профессиональной	Продемонстрированы знания основных положений Конституции РФ; механизмов реализации права и свободы человека; законодательных актов, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности; организационно-правовых форм юридических лиц, субъектов предпринимательской деятельности; порядка заключения трудового договора и основания для его прекращения; правил оплаты труда; государство в обеспечении занятости населения; социальной защита граждан; дисциплинарной и материальной ответственность работника; административных правонарушений и ответственности.	

деятельности З8 порядок заключения трудового договора и основания для его прекращения; З9 правила оплаты труда; З10 роль государственного регулирования в обеспечении занятости населения; З11 право социальной защиты граждан З12понятие дисциплинарной и материальной ответственности работника; З13виды административных правонарушений и административной ответственности; З14нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров		
ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам. ОК 02 Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности. ОК 03 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие. ОК 04 Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами. ОК 05 Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста. ОК 06 Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей. ОК 07 Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях. ОК 08 Использовать средств физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной	Демонстрация понимания способов решения задач профессиональной деятельности Осуществляет поиск, анализ и интерпретацию информации Планирует собственное профессиональное и личностное развитие. Работает в коллективе и команде Демонстрация устной и письменной коммуникации Демонстрирует осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей. Содействует сохранению окружающей среды Использует средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья	

деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности. ОК 09 Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности. ОК 10 Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языке. ОК 11 Планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.	Демонстрация использования информационных технологий Демонстрация работы с профессиональной документацией Демонстрация умения планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.	
ПК 1.1. ПК 1.2 ПК 2.2 ПК 2.3 ПК 2.6 ПК 3.1 ПК 3.3 ПК 3.7 ПК 3.8 ПК 3.9	Демонстрация решения профессиональных задач	

Условия выполнения задания

1. Место выполнения задания: кабинет № 12 «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»
2. Требования охраны труда: инструктаж по технике безопасности
3. Оборудование: индивидуальное рабочее место, оборудованное компьютером
4. Максимальное время выполнения задания: 90 мин.

Условия: дифференцированный зачёт проводится индивидуально

5. Технические средства: ПК
6. Литература для экзаменующихся:

Основная литература

Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : учебник / В. В. Румынина. – 10-е изд., стер. – Москва : Академия, 2016. – 224 с. - Режим доступа: http://www.academia-moscow.ru/reader/?id=81745.

Дополнительная литература:

Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации. – М., НОРМА –ИНФА 2007.

Буянова М.О., Смирнов О.В. Трудовое право. – М., РГ – Пресс 2014

Габричидзе Б.Н., Чернявский А.Г. Административное право. – М., 2007.

Гражданское процессуальное право. – М., 2007.
Куницын А.Р. Образцы заявлений и жалоб в суд. – М., 2007.
Право социального обеспечения: Вопросы и ответы. – М., 2007.

Нормативные правовые акты:

"Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
"Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 31.12.2014)
"Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 31.12.2014) (с изм. и доп., вступ. в силу с 22.01.2015)
"Гражданский кодекс Российской Федерации (часть третья)" от 26.11.2001 N 146-ФЗ (ред. от 05.05.2014)
"Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая)" от 18.12.2006 N 230-ФЗ (ред. от 31.12.2014)
"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.12.2014) (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.03.2015)
"Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 08.03.2015)
"Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации" от 24.07.2002 N 95-ФЗ (ред. от 08.03.2015)
"Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 30.03.2015)
Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 N 1-ФКЗ (ред. от 05.02.2014) "О судебной системе Российской Федерации"
Федеральный конституционный закон от 28.04.1995 N 1-ФКЗ (ред. от 22.12.2014) "Об арбитражных судах в Российской Федерации"
Федеральный закон от 17.12.1998 N 188-ФЗ (ред. от 21.07.2014) "О мировых судьях в Российской Федерации"
Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ (ред. от 29.12.2014) "О несостоятельности (банкротстве)" (с изм. и доп., вступ. в силу с 29.01.2015)
Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 22.12.2014) "О занятости населения в Российской Федерации"
Федеральный закон от 15.12.2001 N 167-ФЗ (ред. от 31.12.2014) "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации"
Закон РФ от 11.03.1992 N 2490-1 (ред. от 29.06.2004) "О коллективных договорах и соглашениях"

Интернет-ресурсы:

Электронные издания, цифровые образовательные ресурсы:
http://studentam.net/ **Электронная библиотека учебников**
http://www.gumer.info/ **Библиотека Гумер - гуманитарные науки**
http://www.juristlib.ru/ **ЮристЛиб. Электронная юридическая библиотека**
http://www.pravoteka.ru/ **Правотека**

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс».

HTTP://WWW.GARANT.RU/ ИНФОРМАЦИОННО – ПРАВОВОЙ ПОРТАЛ «ГАРАНТ»