

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ТРУБЧЕВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

**УТВЕРЖДАЮ**

**Директор**

\_\_\_\_\_ /А.А. Ляпкин/

**«30 » мая 2024 г.**

**КОМПЛЕКТ КОНТРОЛЬНО- ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**ОП.13 ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОХРАНА ТРУДА**

для специальности

**35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и  
оборудования**

Рассмотрен и одобрен на заседании ц/к  
специальности и профессии укрупнённой  
группы 35.00.00 Сельское, лесное и  
рыбное хозяйство

Протокол № 10 от «25» мая 2024 г.

Председатель ЦК

\_\_\_\_\_ Товпеко С.С.

**Трубчевск, 2024 г.**

Организация-разработчик: ГБПОУ «Трубчевский политехнический техникум»

Разработчик: Сафронова С.В., преподаватель ГБПОУ «Трубчевский политехнический техникум» .

## 1. Общие положения

Контрольно-оценочные средства (КОС) предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу дисциплины ОП.13 Правовые основы профессиональной деятельности и охрана труда по специальности **35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования.**

КОС включают контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

## 2. Результаты освоения дисциплины, подлежащие проверке.

В рамках программы учебной дисциплины обучающимися осваиваются умения и знания

Код ПК, ОК	Умения	Знания
ОК 01-ОК 07, ОК 09 ПК 1.9-ПК 1.10, ПК 2.7- ПК 2.10	Использовать нормативные правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность. Защищать свои права в соответствии с действующим законодательством. Применять методы и средства защиты от опасностей технических систем и технологических процессов. Обеспечивать безопасные условия труда в профессиональной деятельности. Анализировать в профессиональной деятельности. Оформлять документы по охране труда на предприятии АПК. Проводить ситуационный анализ несчастного случая с составлением схемы причинно- следственной связи.	Основные положения Конституции РФ. Права и свободы человека и гражданина , механизмы их реализации. Понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности. Законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности. Права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности. Воздействие негативных факторов на человека. Правовых, нормативных и организационных основ охраны труда в организации. Правил оформления документов. Организации технического обслуживания и ремонта сельскохозяйственной техники и правил безопасности при выполнении этих работ.

	<p>Проводить обследование рабочего места и составлять ведомость соответствия рабочего места требованиям техники безопасности.</p> <p>Пользоваться средствами пожаротушения.</p> <p>Проводить контроль выхлопных газов на СО, СН и сравнивать с предельно допустимыми значениями.</p>	<p>Организационных и инженерно-технических мероприятий по защите от опасностей.</p> <p>Причины возникновения пожаров, пределов распространения огня и огнестойкости, средств пожаротушения.</p> <p>Технические способы и средства защиты от поражения электротоком.</p> <p>Правил технической эксплуатации электроустановок, электроинструмента, переносных светильников.</p> <p>Правил охраны окружающей среды, бережливого производства.</p>
--	--	--

**Личностные результаты  
реализации программы воспитания**

Осознающий себя гражданином и защитником великой страны	ЛР1
Проявляющий активную гражданскую позицию, демонстрирующий приверженность принципам честности, порядочности, открытости, экономически активный и участвующий в студенческом и территориальном самоуправлении, в том числе на условиях добровольчества, продуктивно взаимодействующий и участвующий в деятельности общественных организаций.	ЛР2
Соблюдающий нормы правопорядка, следующий идеалам гражданского общества, обеспечения безопасности, прав и свобод граждан России. Лояльный к установкам и проявлениям представителей субкультур, отличающий их от групп с деструктивным и девиантным поведением. Демонстрирующий неприятие и предупреждающий социально опасное поведение окружающих.	ЛР3
Проявляющий и демонстрирующий уважение к людям труда, осознающий ценность собственного труда. Стремящийся к формированию в сетевой среде личностно и профессионального конструктивного «цифрового следа»	ЛР4
Демонстрирующий приверженность к родной культуре, исторической памяти на основе любви к Родине, народу,	ЛР5

малой родине, принятие традиционных ценностей многонационального народа России.	
Проявляющий уважение к людям старшего поколения и готовность к участию в социальной поддержке и волонтерских движениях	ЛР6
Осознающий приоритетную ценность личности человека, уважающий собственную и чужую уникальность в различных ситуациях, во всех формах и видах деятельности.	ЛР7
Проявляющий и демонстрирующий уважение к представителям различных этнокультурных, социальных, конфессиональных и иных групп. Сопричастный к сохранению, преумножению и трансляции культурных традиций и ценностей многонационального российского государства.	ЛР8
Заботящийся о защите окружающей среды, собственной и чужой безопасности, в том числе цифровой.	ЛР10
Проявляющий уважение к эстетическим ценностям, обладающий основами эстетической культуры.	ЛР11
Принимающий семейные ценности, готовый к созданию семьи и воспитанию детей ; демонстрирующий неприятия насилия в семье, ухода от родительской ответственности, отказа от отношений со своими детьми и их финансового содержания	ЛР12
<b>Личностные результаты реализации программы воспитания, определённые отраслевыми требованиями к деловым качествам личности</b>	
Демонстрирующий готовность и способность вести диалог с другими людьми, достигать в нём взаимопонимания, находить общие цели и сотрудничать для их достижения в профессиональной деятельности	ЛР13
Проявляющий сознательное отношение к непрерывному образованию как условию успешной профессиональной и общественной деятельности	ЛР14
Проявляющий гражданское отношение к профессиональной деятельности как к возможности личного участия в решении общественных, государственных, общенациональных проблем	ЛР15
Принимающий основы экологической культуры, соответствующей современному уровню экологического мышления, применяющий опыт экологически ориентированной рефлексивно- оценочной и практической деятельности в жизненных ситуациях и профессиональной деятельности	ЛР16
Проявляющий ценностное отношение к культуре и искусству, к культуре речи и культуре поведения, к красоте и гармонии	ЛР17

## **Цели и задачи дисциплины – требования к результатам освоения дисциплины**

В результате освоения дисциплины обучающийся должен уметь:

- использовать нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность;
- защищать свои права в соответствии с действующим законодательством;

В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать:

- основные положения Конституции Российской Федерации;
- права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;
- понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности;
- законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;
- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности

## **2. КОМПЛЕКТ КОНТРОЛЬНО- ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

### **2.1. Задания для проведения текущего контроля**

Для текущего контроля знаний и умений обучающихся используются:

- контрольные вопросы
- тестовые задания
- самостоятельная работа

Оценка устных и письменных ответов производится по пятибалльной шкале:

«5» (отлично) – за глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, в котором обучающийся свободно и уверенно ориентируется; за умение практически применять теоретические знания, высказывать и обосновывать свои суждения.

«4» (хорошо) – если обучающийся полно освоил учебный материал, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет теоретические знания на практике, грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности.

«3» (удовлетворительно) – если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении теоретических знаний при ответе на практико-ориентированные вопросы; не умеет доказательно обосновать собственные суждения.

«2» (неудовлетворительно) – если обучающийся имеет разрозненные, бессистемные знания, допускает ошибки в определении базовых понятий, искажает их смысл; не может практически применять теоретические знания.

Оценка самостоятельной работы дается в виде оценки, которая заносится в ведомость оценки самостоятельной работы по дисциплине **ОП. 13 ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОХРАНА ТРУДА**

Тестовые задания оцениваются 10 баллами за каждый правильный ответ, определяется процент результативности и выставляется оценка по пятибалльной шкале.

Шкала перевода баллов в отметки по пятибалльной системе

Процент результативности (правильных ответов)	Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений	
	балл (отметка)	вербальный аналог
91 ÷ 100	5	отлично
80 ÷ 90	4	хорошо
60 ÷ 79	3	удовлетворительно
менее 60	2	не удовлетворительно

### 2.1.1. Контрольные вопросы по темам:

#### Раздел 1. Право и экономика

#### Тема 1.1. Правовое регулирование экономических отношений.

##### Контрольные вопросы:

1. Что такое правоотношение.
2. Из каких элементов состоит правоотношение.
3. Что является объектом правоотношения.
4. На какие части подразделяются юридические факты.
5. Что такое – правовая презумпция.

##### **Ключ**

1. **Правоотношение** - это общественное отношение, урегулированное правовой нормой. Правоотношения возникают между людьми, гражданами-предпринимателями, государственными органами, предприятиями, фирмами, кооперативными и иными организациями.
2. В правоотношении принято выделять:
  - содержание - юридические права и обязанности участников правоотношения;
  - объект — те материальные и нематериальные блага, по поводу которых возникает правоотношение;
  - субъекты — физические и юридические лица, участвующие в правоотношении.

3. Субъекты правоотношений - это отдельные люди или организации, которые в соответствии с нормой права наделены способностью быть участниками правоотношений. Субъектами правоотношений выступают право- и дееспособные физические лица, юридические лица и государство в целом. Нужно хорошо усвоить важнейшие в правовой теории и практике понятия правосубъектности, правоспособности, дееспособности и деликтоспособности.

4. Юридические факты подразделяются на события и действия.

События - это такие обстоятельства, которые объективно не зависят от воли и сознания людей (стихийные бедствия). Они могут быть уникальными и периодическими, моментальными и продолжительными, абсолютными (полностью независимыми от воли людей) и относительными (вызванными деятельностью людей, но в данном правоотношении независимыми от породивших их причин).

Действия - это такие факты, которые зависят от воли людей, поскольку совершаются ими.

5. Правовая презумпция —

закрепленное в законодательстве предположение о наличии или отсутствии определенных юридических фактов, с которыми нормы права связывают наступление юридических последствий

## **Тема 1.5. Экономические споры**

### Контрольные вопросы:

1. Дайте определение хозяйственных споров.
2. Опишите систему арбитражных судов России.
3. Дайте определение арбитражного процесса.
4. Кто может быть субъектом споров, разрешаемых арбитражным судом.
5. Какой суд называют третейским.

### **Ключ**

1. Хозяйственные (экономические) споры- это споры субъектов хозяйственной деятельности по поводу реализации ими прав и исполнения ими обязанностей, имеющихся у них как у участников гражданского оборота.
2. Система арбитражных судов **состоит из трех звеньев** и включает: Высший Арбитражный Суд РФ; федеральные арбитражные суды округов; арбитражные суды республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов, т. е. арбитражные суды субъектов РФ.



3. Арбитражный процесс - регулируемая нормами арбитражного процессуального права система последовательно осуществляемых процессуальных действий, совершаемых арбитражным судом и другими участниками судопроизводства в связи с рассмотрением и разрешением конкретного дела.

4. Физические лица (индивидуальные предприниматели, а в некоторых случаях и обычные граждане)

Юридические лица

Органы государственной власти и органы местного самоуправления, должностные лица Российской Федерации, субъекты Российской Федерации, муниципальные образования

5. Третейский суд — единоличный арбитр (третейский судья) или коллегия арбитров, избранные в согласованном порядке сторонами или назначенные Арбитражным учреждением для разрешения спора, возникшего из гражданско-правовых отношений.

## **Раздел 2. Труд и социальная защита населения**

### **Тема 2.1. Трудовое право как отрасль права.**

#### Контрольные вопросы:

1. Дайте определение понятию "Трудовое право".
2. Что является предметом трудового права?
3. Перечислите задачи трудового права
4. Система источников трудового права.

#### **Ключ**

1. Трудовое право — самостоятельная отрасль права, представляющая собой систему правовых норм, регулирующих трудовые отношения работников и работодателей

2. Предмет трудового права - трудовые отношения, возникающие при применении работником своей способности к труду в процессе трудовой деятельности, а также другие общественные отношения, связанные с трудовыми.

3. Задачи трудового права

- Создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства
- Регулирование трудовых и иных связанных с ними отношений по:
  - организации труда и управлению трудом;
  - трудоустройству у данного работодателя ;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя ;
- социальному партнёрству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях ;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами

5. Источниками трудового права являются нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.. Нормы трудового Кодекса не должны противоречить Конституции, так как регулирование трудовых отношений осуществляется в соответствии с Конституцией РФ и Федеральными конституционными законами:

- 1.Трудовым законодательством, которое включает в себя Трудовой кодекс Российской Федерации, принятые в соответствии с ним иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права
- 2.Указами Президента РФ
- 3.Постановлениями Правительства РФ и нормативно-правовыми актами федеральных органов исполнительной власти
- 4.Нормативно-правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ
- 5.Коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
- 6.Нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, принятыми в пределах их компетенции.
- 7.Международными правовыми актами

## **Тема 2.2 Трудовой договор.**

### Контрольные вопросы:

1. Понятие трудового договора.
2. Какие данные должен содержать трудовой договор ?
3. Какие документы лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю при заключении трудового договора?
4. С лицами какого возраста допускается заключение трудового договора?
5. Перечислите основания для прекращения трудового договора .

### **Ключ**

1. Трудовой договор — это договор между работником и работодателем, устанавливает их взаимные права и обязанности.
2. Согласно трудовому кодексу, в трудовом договоре указываются:
  - фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор;
  - сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя — физического лица;
  - идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
  - сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделён соответствующими полномочиями;
  - место и дата заключения трудового договора.
3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
  - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
  - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
  - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
  - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
4. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.
5. Основания прекращения трудового договора:
  1. Соглашение сторон ( трудовой договор может быть расторгнут в любое время)

2. Истечение срока трудового договора
3. Расторжение трудового договора по инициативе работника ( работник должен сделать письменное предупреждение работодателю за две недели до увольнения)
4. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность.
5. Отказ работника:
  - от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора
  - от перевода на другую работу в следствии с состоянием здоровья в соответствии с медицинским заключением
  - от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность
  - от продолжения работы в связи со сменой собственника
6. Обстоятельства не зависящие от воли сторон ( призыв на военную службу, осуждение работника к наказанию, признание полностью нетрудоспособным)
7. Нарушение установленных законом правил заключения трудового договора.
8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

### **Тема 2.3 Рабочее время и время отдыха.**

#### **Контрольные вопросы:**

1. Что выражает понятие – рабочее время.
2. Чему равна нормальная продолжительность рабочего времени?
3. Для каких категорий действует сокращенная продолжительность рабочего времени.
4. Дайте определение понятию " время отдыха"
5. Какие бывают виды времени отдыха.

#### **Ключ**

1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.
2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3. Трудовым Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4. Время отдыха — это период времени, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и, следовательно, может использовать это время по своему усмотрению.

5. Различают следующие виды времени

отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня смены;
- ежедневный отдых между рабочими днями (сменами);
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- праздничные дни;
- отпуска.

## **Тема 2.4 Трудовая дисциплина.**

Контрольные вопросы:

1. Как называются правила поведения на производстве.
2. Что входит в правила внутреннего распорядка.
3. Какие методы используются для обеспечения трудовой дисциплины
4. Какой вид юридической ответственности наступает за нарушение трудовой дисциплины.
5. Какие бывают виды дисциплинарного взыскания.

### **Ключ**

1. Правила внутреннего распорядка

2. Согласно статье 189 ТК РФ, в ПВТР обязательно должны содержаться: порядок приема и увольнения работников; основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя; режим работы; время отдыха; меры поощрения и дисциплинарного взыскания; иные вопросы рабочих отношений у данного конкретного работодателя.

3. Для повышения эффективности и качества труда работника работодатель может использовать следующие методы обеспечения дисциплины труда: убеждение, поощрение, дисциплинарное воздействие. Используя метод убеждения, работодатель пытается объяснить работнику необходимость соблюдать трудовую и производственную дисциплину. Метод поощрения применяется к работникам, добросовестно относящимся к своим должностным обязанностям посредством использования мер поощрения, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка или иными локальными актами организации, а также трудовым законодательством. К работникам, нарушившим трудовую или технологическую дисциплину, может быть применено дисциплинарное взыскание.

4. Дисциплинарная ответственность

5. Дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

## **Тема 2.6 Социальное обеспечение граждан.**

### Контрольные вопросы:

1. Понятие социальной помощи.
2. Какие бывают виды социальной помощи по государственному страхованию.
3. Пенсии и их виды.
4. Порядок назначения пенсий.

### **Ключ**

1. Социальная помощь — это денежная помощь и помощь в натуральной форме, в основном финансируется из бюджета и добровольных пожертвований и платится людям, которые находятся в тяжелом материальном положении, как на основе проверки их дохода и наличия средств к существованию, так и по определенным критериям без проверки дохода.

2. К таким видам относятся: пенсии, различного рода пособия (по временной нетрудоспособности; по беременности и родам и т.п.); льготы (например, льготы на

оплату жилищно-коммунальных услуг для некоторых категорий граждан, льготы на получение пенсии по возрасту и т.д.); социальное обслуживание (в виде совершения действий бытового характера в пользу нуждающихся); натуральное обеспечение (транспортные средства, продукты питания, одежда и т.п.).

3. Среди государственных пенсий можно выделить следующие виды пенсий:

- \* пенсии за выслугу лет;
- \* пенсии по старости;
- \* пенсии по инвалидности;
- \* социальные пенсии.

виды трудовых пенсий:

- \* трудовая пенсия по возрасту;
- \* трудовая пенсия по инвалидности;
- \* трудовая пенсия по случаю потери кормильца.

4. Условия и порядок назначения пенсии гражданину зависят от вида пенсии.

Пенсия за выслугу лет

Пенсия за выслугу лет назначается лицам, выполнявшим в течение определенного времени (15, 20, 25 лет) работу определенного рода. Как правило, назначение данной пенсии не зависит от возраста служащего, главное, чтобы он имел требуемую выслугу лет.

Пенсия по инвалидности

Пенсия по инвалидности назначается лицам, признанным в установленном порядке инвалидами, т.е. гражданам, имеющим стойкое расстройство функций организма в результате заболеваний, травм, увечий, приводящее к определенным затруднениям в жизни.

Пенсия по случаю потери кормильца

Основанием для назначения пенсии по случаю потери кормильца является установленный (зарегистрированный) факт смерти кормильца либо объявление его умершим или признание безвестно отсутствующим в судебном порядке.

Пенсия по старости

Трудовая пенсия по старости назначается мужчинам по достижении ими возраста 60 лет и женщинам по достижении ими возраста 55 лет, при условии, что они имеют страховой стаж пять и более лет.

Закон предусматривает и так называемые досрочные пенсии, суть которых состоит в предоставлении права на пенсию в более раннем, чем 60 или 55 лет, возрасте.

Основаниями для назначения таких пенсий являются:

**\*\* особый характер труда (такие пенсии, например, назначаются авиадиспетчерам, водителям городского общественного транспорта и др.);**

**\*\* особые условия труда (подземные работы, работы с тяжелыми и вредными условиями труда);**

**\*\* физиологические особенности организма человека (лилипуты, инвалиды по зрению);**

**\*\* географическое место нахождения организации и место жительства гражданина (районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности);**

**\*\* осуществление материнских функций (досрочные пенсии назначаются женщинам, родившим и воспитавшим до восьми-летнего возраста пять и более детей).**

## **2.1. Тестовые задания к разделу 2. Труд и социальная защита населения**

### **Вариант №1**

1. По гражданскому кодексу правоспособными являются: Тип вопроса: Одиночный выбор

- а) лица, достигшие 14 лет ;
- б) лица, достигшие 18 лет ;
- в) восстановленные судом в правоспособности;
- г) все граждане РФ

2. Виды юридических лиц по характеру деятельности : Тип вопроса: Множественный выбор

- а) коммерческое;
- б) простые ;
- в) некоммерческие ;
- г) государственные

3. Предложение заключить договор:  
открытый

Тип вопроса :

4. Тип вопроса: Соответствие

А. Правоспособность	1. Способность, гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их
---------------------	--



В. Дееспособность	2. Объявление несовершеннолетнего, достигшего 16- лет, полностью дееспособным
С. Эмансипация	3. Способность иметь гражданские права и нести обязанности

5. Действия, регулируемые трудовым правом : Тип вопроса: одиночный выбор

- а) выплата зарплаты;
- б) покупка путёвки в дом отдыха;
- в) управление имуществом;
- г) продажа товаров

6. Признанная арбитражным судом неспособности должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнять обязанность по уплате обязательных платежей : Тип вопроса:

Открытый

7. Что из ниже перечисленного может относиться к обязательным платежам. Тип вопроса: Множественный выбор

- а) налог на прибыль;
- б) вред нанесённый имуществу;
- в) некоммерческие;
- г) государственные

8. Стадии банкротства:

Тип вопроса: Упорядочить список

- а) конкурсное производство;
- б) наблюдение
- в) внешнее управление

9. Публичным договором является:

Тип вопроса: Одиночный выбор

- а) договор, одной стороной которого является публично-правовое образование (государственный орган самоуправления) ;
- б) договор, заключенный по результатам проведения публичных торгов ;

в) договор, который коммерческая организация обязана заключить с каждым, кто к ней обратиться

10. Прием на работу оформляется:

Тип вопроса: Одиночный выбор

- а) приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора;
- б) протоколом об удовлетворительном результате испытания;
- в) записью в трудовой книжке.

**Ключ**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Г	А; Г	оферта	А-3 В - 1 С- 2	А	банкротство	А	Б,В,А	В	А

**Вариант №2**

1. Гражданин становится предпринимателем с момента :

Тип вопроса: одиночный выбор

- а) изъявления желания;
- б) наступления совершеннолетия;
- в) государственной регистрации
- г) занятия предпринимательской деятельностью

2. В триаду прав собственника входит:

Тип вопроса: множественный выбор

- а) прав распоряжения ;
- б) право пользования ;
- в) право дарения ;
- г) право владения

3. Согласие заключить договор:

Тип вопроса:

Открытый

---

4. Тип вопроса: Соответствие

А. Оферта	1. Предложение о заключении договора
В. Договор	2. Принятие предложения о заключении договора
С. Акцент	3. Соглашение двух и более лиц , об установлении, изменении и прекращении взаимных прав и обязанностей

5. Для каких целей вводится внешнее управление:

Тип вопроса: множественный выбор

- а) обеспечение сохранности имущества должника;
- б) составление реестра требований кредиторов ;
- в) проведение анализа финансового состояния должника

6. Основной закон государства, обладающей высшей юридической

силой:

Тип вопроса:

открытый \_\_\_\_\_

7. Реорганизация в форме преобразования юридического лица осуществляется путем :

Тип вопроса: одиночный

- а) смены руководства юридического лица ;
- б) исключения юридического лица из государственного реестра;
- в) изменения организационно-правовой формы юридического лица ;
- г) образование дочернего предприятия

8. Арбитражный процесс состоит из ряда

стадий:

Тип вопроса: Упорядочить список

- а) производство в кассационной инстанции ;
- б) производство в суде первичной инстанции ;
- в) исполнительное производство ;
- г) производство в апелляционной инстанции

9. Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю не может превышать :

Тип

вопроса: Одиночны выбор

- а) 45 часов
- б) 50 часов
- в) 40 часов

10. Работодатель имеет право обратиться в суд о возмещении работником материального вреда, причиненного организации, в течение...

Тип вопроса: Одиночный выбор

- а) 3-х лет, когда работодатель узнал или должен был узнать о причинении ущерба
- б) 1 месяца со дня обнаружения причиненного работником ущерба
- в) 1 года со дня обнаружения причиненного вреда

#### Ключ

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
В	А, Б, Г	акцепт	А-1, В- 3, С-2	Б, В	Конституция	В	Б, Г, А, В	В	В

#### 2.1. Самостоятельная работа к разделу 2. Труд и социальная защита населения

Доклады:

Формы собственности по российскому законодательству.

Подведомственность и подсудность экономических споров.

Сроки исковой давности.

Негосударственные организации, оказывающие услуги по трудоустройству граждан.

Защита трудовых прав работника

Минимальная заработная плата.

Индексация заработной платы

Система заработной платы: сдельная и повременная

Пенсии и их виды. Условия и порядок назначения пенсии

Чтение глав Трудового Кодекса

### **Раздел 3. Административное правонарушение и административная ответственность. Виды административных наказаний.**

#### **Тема 3.1. Административные правонарушения и административная ответственность**

##### **Контрольная работа**

1. Дайте определение понятию «Административное право».
2. Какие отношения относятся к материальным административно-правовым?
3. Какие отношения относятся к административно-процессуальным правоотношениям?
4. Перечислите функции административного права.
5. Что является предметом административного права?
6. Перечислите субъекты административного права.
7. Дайте определение понятию «Административное правонарушение»
8. Перечислите признаки административного правонарушения.
9. Перечислите элементы состава административного правонарушения.
10. С какого возраста наступает административная ответственность?
11. Перечислите виды административной ответственности.

##### **Ключ**

1. Административное право — это отрасль права, регулирующая общественные отношения в сфере управленческой деятельности государственных органов и должностных лиц по исполнению публичных функций государства в процессе осуществления исполнительной власти органами государства
2. К материальным административно-правовым отношениям относятся общественные отношения, возникающие в сфере управления, регулируемые материальными нормами административного права
3. Административно-процессуальные правоотношения — это отношения, которые складываются в сфере управления в связи с разрешением индивидуально-конкретных дел и регулируются административно-процессуальными нормами.
4. Функции административного права. - Правоисполнительная функция. - Правотворческая функция. - Организационная функция - Координационная функция. — Правоохранительная функция
5. Предмет административного права:
  - 1) отношения, возникающие в связи с функционированием системы исполнительной власти на всех национально-государственных и территориальных уровнях Российской Федерации;
  - 2) отношения, складывающиеся в процессе организации и деятельности органов государственного и муниципального управления;
  - 3) отношения, возникающие в связи с функционированием негосударственных формирований.
6. Субъекты административного права:
  1. Федеральные органы исполнительной власти.
  2. Органы местного самоуправления.
  3. Предприятия и учреждения (государственные и негосударственные).
  4. Общественные объединения (организации).
  5. Государственные служащие (должностные лица).
  6. Граждане.
7. Административное правонарушение — противоправное, виновное действие или бездействие физического или юридического лица, за которое законодательством об административных правонарушениях установлена административная ответственность.
8. Признаки административного правонарушения
  1. деяние (действие/бездействие)
  2. противоправность — заключается в

совершении деяния, нарушении нормы административного и иных отраслей права (трудового, земельного, финансового), охраняемых мерами административной ответственности. 3.виновность — противоправные деяния являются административным правонарушением только в том случае, если имеет место вина данного лица, то есть содеянное было совершено умышленно или по неосторожности. 4.наказуемость деяния — то есть за содеянное наступает административная ответственность. 9. Состав административного правонарушения образуют четыре элемента: 1.Объект правонарушения — те общественные отношения, которые оно нарушает. 2.Объективная сторона правонарушения — признаки конкретного деяния, его возможные последствия, причинная связь между деянием и последствиями. 3.Субъект правонарушения — физическое (в том числе должностное) лицо, обладающее признаком вменяемости и достигшее определённого возраста или юридическое лицо. 4.Субъективная сторона правонарушения — вина в форме умысла или неосторожности, цель. 10. Административной ответственности подлежит лицо, достигшее к моменту совершения административного правонарушения возраста шестнадцати лет. 11.Виды административной ответственности:

1. Предупреждение.
2. Административный штраф.
3. Конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения.
4. Лишение специального права, предоставленного физическому лицу.
5. Административный арест.
6. Административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства.
7. Дисквалификация.
8. Административное приостановление деятельности.

### **Решение ситуационных задач . Раздел 3. Административное правонарушение и административная ответственность. Виды административных наказаний**

Каждая ситуационная задача содержит условие (краткое содержание практической ситуации), вопрос и эталон ответа (для самоконтроля). Обучающийся обязан не только дать краткий ответ, но и в собеседовании с преподавателем обосновать его, то есть рассказать о ходе своего решения этой задачи. При этом он должен привести доказательства правильности своих суждений из теоретического курса, подтвердить свои знания на таблицах, схемах, а также показать свой уровень владения терминологией. Критерии оценки ситуационных задач:

- оценка «отлично»: ответ на вопрос задачи дан правильный. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные вопросы верные, четкие.

- оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильный. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях,

некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании, ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие.

- оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильный. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

- оценка «неудовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан не правильный. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, или с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные или отсутствуют.

### **Задача №1.**

16-летний ученик училища устраивается на работу летом на производство печатной продукции. Ему отказывают, ссылаясь на возраст и разрешение родителей. 1 - есть родители и есть разрешение; 2-родителей нет. Правомерен ли отказ в работе? Обосновать почему. Ответ: Отказ не правомерен, потому что на основании статьи 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства, трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время 24 легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

### **Задача №2.**

Инвалид 3-ей группы Иванов был уволен с предприятия по сокращению штата. 1 – правомерно ли было увольнение? 2-после увольнения Иванов не смог найти работу => пытался зарегистрироваться как безработный, но ему отказали. Почему отказали и правомерно ли это? Какие условия работы у инвалидов 3-ей группы?

Ответ: 1. Увольнение правомерно. В случае, если Иванов получил инвалидность у работодателя, он обладал бы преимуществом при сокращении.

2. Иванову правомерно отказали в регистрации как безработного, потому что, согласно статье 11 Закона N166-ФЗ, инвалидам 3-ей группы предоставляется право на социальную пенсию в соответствии с настоящим Федеральным законом ( статья 23).

3. Условия работы у инвалидов 3-ей группы: - на основании статьи 80 ТК РФ, работника, признанного инвалидом 3-ей группы, можно уволить по собственному желанию или, согласно статье 78 ТК РФ – по соглашению сторон; - на основании части 3 статьи 3 ТК РФ, работодатель может отказать инвалиду в приеме на работу в том случае, если право инвалида на труд может быть ограничено, если работа, на которую он претендует,

противопоказана ему по состоянию здоровья; - на основании статьи 224 ТК РФ, при приеме на работу необходимо предоставлять льготные условия труда и дополнительные гарантии; - продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов в неделю (часть 1 статьи 92 ТК РФ); - продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов указана в медицинском заключении (часть 1 статьи 94 ТК РФ); - к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалиды могут быть привлечены только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья (часть 5 статьи 96 ТК РФ, часть 5 статьи 99 ТК РФ и часть 7 статьи 113 ТК РФ). Инвалиды должны быть под личную подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день; 25 - работающие инвалиды имеют право на отпуск без сохранения з/п продолжительностью до 60 календарных дней в году (часть 2 статьи 128 ТК РФ) и ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (пункт 5 статьи 23 Закона № 181-ФЗ).

### **Задача №3.**

В ходе рассмотрения судебного иска Петровой об восстановлении ее на работе, было установлено, что ее уволили п. 6 ст. 81 (отсутствие на работе 3 дня, в медицинское учреждение она не обращалась). Она вызвала свидетеля в суде, который подтвердил, что она болела. Обосновала то, что у нее действительно не было больничного листа. В прошлом она уже имела взыскание за опоздание на работу. Увольнение Петровой было не согласовано с Прав Союзом. Ей отказали. Необходимо обосновать почему. Ответ: Работодатель правомерно уволил Петрову, потому что в статье 81 пункт 6 ТК РФ сказано, что работодатель имеет право уволить работника за отсутствие на рабочем месте более 4-х часов без уважительной причины.

### **Задача №4.**

Трудовой контракт на год. 1 - В период испытательного срока, который длился 3 месяца, девушку увольняют (срок 3-4 месяца), она протестует, потому что беременных не увольняют. 2 - Через 7-8 месяцев продолжительной работы, девушка говорит, что беременна. Ее хотят уволить. Правомерно ли это? Ответ:

1. Увольнение не правомерно. Согласно статье 70 ТК РФ испытательный срок при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин.

2. на основании статьи 261 пункт 1, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.



### **Задача №5.**

Главный экономист ушла в отпуск по графику с 20 августа на 28 календарных дней. 3 сентября она попала в больницу, где пролежала 2 недели. Как решать с отпуском? Ответ: На основании статьи 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника. 26

### **Задача №6.**

Швея обратилась к начальнику производства с целью повышения з/п, на основании того, что она уже 5 лет не получала повышения. Хотя известно, что з/п повышали отдельным группам производства. Ей отказали. Она обратилась в суд. Приняли ли ее заявление в суд? В каких случаях оно не будет принято? Правомерны ли ее действия? Ответ: Согласно статье 134 ТК РФ «обособление повышения уровня реального содержания з/п» работнику должна быть повышена з/п.

### **Задача №7.**

Молодая девушка с 2-ух летним ребенком постоянно берет больничный по уходу за ребенком. Могут ли ее уволить? Она попросила о переводе в другой отдел, с сокращением графика и сохранением з/п. Правомерно ли это? Ответ: На основании статьи 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-ех лет по инициативе работодателя не допускается. Однако, согласно статье 7 Закона №255-ФЗ, уход за больным ребенком в возрасте до 7 лет за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении не более чем 60 календарных дней в календарном году.

### **Задача №8**

Бухгалтер был уволен 1 сентября. 29 августа он заболел и лег в больницу. С больницы он выписался и подал в суд, т. к. его увольнение не правомерно. В каком случае он был прав или не прав? Оплатят ли ему больничный?

Ответ: На основании части 6 статьи 81 ТК РФ нельзя уволить сотрудника, находящегося на больничном. На основании части 2 статьи 5 Закона № 255-ФЗ в случае, если на момент увольнения работник находится на больничном, по его окончании после увольнения он должен представить больничный лист для оплаты по прежнему месту работы, а работодатель обязан его оплатить. Если в течение одного месяца после даты увольнения работник не трудоустроился, но в этот промежуток времени заболел, то при

представлении больничного листа по прежнему месту работы работодатель обязан его оплатить.

**Задача №9.**

Бухгалтер купил калькулятор за свой счет. Будет ли компенсированы расходы? В каких случаях будут? 27 Ответ: согласно пункту 2 статьи 254 НК РФ при предъявлении товарного чека работнику должны возместить расходы на приобретенный товар для нужд организации.

**Задача №10.**

Материально ответственное лицо в финансовом отдела – Петрова. На выходных украли орг.- технику. Директор обратился в суд, по взысканию с Петровой полной стоимости украденного оборудования. Какое решение примет суд?

Ответ: Согласно статье 238 ТК РФ Петрова обязана возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

**Задача №11.**

Шофер был лишен прав, его перевели в другую должность. Он от перевода отказался, но на работу приходил каждый день. Через 2 недели он был уволен за прогул на новой должности. Правомерно ли это?

Ответ: Правомерно, потому что прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части 83 статьи ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

**Задача №12.**

С бухгалтером Ивановым 8 октября был расторгнут трудовой договор, в связи с переводом на другую работу. 12 октября он пошел на новую работу, где ему отказали, в связи с сокращением штата. Иванов обратился в суд. Правомерно ли это? Какое решение примет суд?

Ответ: Не правомерно, потому что на основании статьи 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (статья 81ТКРФ ).

**Задача №13.**

С Петровым был заключен трудовой договор на должность бухгалтера. В договоре была указана дата устройства, размер з/п и должность. Дата – 10 января, а 31 января Петрова ознакомили с приказом о расторжении трудового договора в связи с тем, что он не прошел испытательный срок. Правомерно ли это действие?

Ответ: Увольнение Петрова не правомерно, потому что на основании статьи 70 ТК РФ отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть 2 статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

#### **Задача №14.**

Женщина с 1,5-ым ребенком работает сутки через 3. Через пол года ее уволили в связи с сокращением штата. Она обратилась в суд с просьбой об компенсации. Правомерны ли ее действия? Могли ли ее уволить?

Ответ: На основании статьи 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет по инициативе работодателя не допускается.

#### **Задачи по теме: Дисциплинарная и материальная ответственность работника.**

##### **Задача 1.**

Решением администрации спортивного клуба в Правила внутреннего трудового распорядка было включено условие, согласно которому администрация имела право к спортсменам, допустившим два опоздания на тренировку в течение месяца, применять, наряду с другими мерами, штраф. Одновременно было предусмотрено, что спортсменам, не допустившим опозданий на тренировку в течение 3 месяцев, должна выдаваться премия. Законны ли указанные дополнения в Правилах внутреннего трудового распорядка? Каков порядок их применения?

Решение: 1. В данном случае действия администрации спортивного клуба неправомерны. ТК РФ в ч. 1 ст. 192 не предусматривает такого дисциплинарного взыскания как штраф. Согласно ч. 4 ст. 192 ТК РФ не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ФЗ, уставами и положениями о дисциплине. Т.е., в данном случае такое взыскание было установлено незаконно, поэтому ПВТР ухудшали положение работника по сравнению с ТК РФ, и они должны быть отменены полностью. А работодатель понесёт ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Что касается премии, то ее включение в ПВТР было

произведено правомерно, поскольку такое правило улучшает положение работника. 2. Согласно ст. 193 ТК РФ (кратко): до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении 2 рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, оно не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 лет со дня его совершения. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

### **Задача 2**

На общем собрании акционеров при обсуждении состояния трудовой дисциплины, в числе других мер было решено: трем работникам объявить благодарность, двух рекомендовать наградить почетными грамотами, одного премировать и фотографию еще одного работника поместить в печатном издании организации. Совет директоров организации все рекомендации выполнил, кроме последней. Свое решение он мотивировал тем, что мнение общего собрания носит рекомендательный характер, а последнее слово принадлежит совету директоров. Правомерны ли действия совета директоров?

Решение: Действия совета директоров неправомерны, т.к. решение общего собрания акционеров как высшего органа акционерного общества носит обязательный характер для других органов общества, если, конечно, такие полномочия предусмотрены уставом акционерного общества.

### **Задача 3.**

При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Ударница» было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий выговор; лишение отпуска для лиц, совершающих прогулы; штраф до 50% от размера заработной платы. для лиц, появившихся в нетрезвом состоянии и увольнение. Правомерно ли такое предложение? Кем разрабатываются и утверждаются Правила внутреннего трудового распорядка? Кто и в каком порядке может опротестовать или отменить правила внутреннего трудового распорядка, если они приняты с нарушением норм права.

Решение: 1. Предложение правомерно лишь в части. Такие дисциплинарные взыскания как постановка на вид, строгий выговор, лишение отпуска и штраф не могут быть установлены в ПВТР, т.к. такие взыскания не предусмотрены ч. 1 ст. 192 ТК РФ, а согласно ч. 4 ст. 192 ТК РФ не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ФЗ, уставами и положениями о дисциплине. Т.е. такие положения нельзя включить в будущие ПВТР. Такие дисциплинарные взыскания как замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям могут быть предусмотрены в ПВТР, т.к. ТК РФ их устанавливает (по моему мнению, дублировать данные положения в ПВТР не обязательно, т.к. они предусмотрены ТК РФ).

2. Работодателем с учётом мнения представительного органа работников (ст. 372 ТК РФ).

#### **Задача 4 .**

Усов работает на Тверском экскаваторном заводе электромонтером связи. Распоряжением начальника энергоцеха от 16 мая 2016 г. Усов был лишен на 100% премии за апрель 2016 года за невыполнение сменного задания. Считая лишение премии незаконным, Усов обратился в суд с иском о взыскании премии. В судебном заседании Усов иск поддержал и пояснил, что 12 апреля 2016 г. в 12 час. 35 мин. получил заявку на устранение неисправности на линии электропитания вторичных часов на сварочном участке ремонтно-механического цеха. Устранить неисправность в этот день он не смог, так как выявив к 13 час. отсутствие импульсов от первичных часов и уяснив, что работы необходимо провести в здании старого заводоуправления, проникнуть куда он не смог ввиду отсутствия ключа и был вынужден с 13 до 31 15 час. дожидаться кладовщицу, отсутствующую в этот период на рабочем месте. Фактически в этот день по заявке он работал с 12 час. 30 мин. до 13 час. и с 15 час. 10 мин. до 16 час. 15 мин. Усов никого не поставил в известность, где находился в период с 13 до 15 часов, никакой другой работы в течение этого времени ему не поручалось. В 16 час. 30 мин. рабочий день закончился, 13-14 апреля были выходные дни. Неисправность он устранил только к 12.00 час. 15 апреля 2016 г. Считает, что никаких нарушений при выполнении сменного задания не допустил, неисправность устранил, поэтому оснований лишать его премии у администрации не было. Разрешите спор.

Решение: Я считаю, что спор должен быть решен в пользу работодателя. Согласно ч. 4 ст. 157 ТК РФ о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами (под которыми, я думаю и можно понимать невозможность попасть в помещение), которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю,

иному представителю работодателя. В данном случае работником этого сделано не было, о его местонахождении в период с 13 часов до 15 часов никто не знал. Т.е., он не выполнил нормы труда по своей вине, и согласно ч. 3 ст. 155 ТК РФ при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

### **Вопросы для проведения промежуточной аттестации (дифзачета)**

Вопросы равноценны по уровню сложности. Вопросы, охватывают весь программный материал, позволяют проверить необходимый и достаточный минимум усвоения знаний и умений в соответствии с требованиями ФГОС СПО, рабочей программы учебной дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности» Вопросы равноценны по сложности, одинаковы по структуре. Каждому студенту задается по 3 вопроса.

Вопросы дифзачета оцениваются по 5-ти балльной шкале:

«5» (отлично) – за глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, в котором обучающийся свободно и уверенно ориентируется; за умение практически применять теоретические знания, высказывать и обосновывать свои суждения. Оценка «5» (отлично) предполагает грамотное и логичное изложение ответа на практико-ориентированные вопросы; обоснование собственного высказывания с точки зрения известных теоретических положений.

«4» (хорошо) – если обучающийся полно освоил учебный материал, владеет научно-понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет теоретические знания на практике, грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности.

«3» (удовлетворительно) – если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении теоретических знаний при ответе на практико-ориентированные вопросы; не умеет доказательно обосновать собственные суждения.

«2» (неудовлетворительно) – если обучающийся имеет разрозненные, бессистемные знания, допускает ошибки в определении базовых понятий, искажает их смысл; не может практически применять теоретические знания.

Оценка выставляется в журнал.

Время устного ответа студента на дифзачете составляет не менее 10 минут.

## **ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ (в форме дифференцированного зачета)**

### **Вопросы к дифференцированному зачету:**

#### Раздел 1. Право и экономика

1. Понятие и виды социальных норм.
2. Структура права.
3. Предпринимательское право, его принципы.
4. Понятие предпринимательской деятельности, ее принципы .
5. Понятие и признаки предпринимательской деятельности.
6. Классификация субъектов предпринимательского права.
7. Индивидуальные предприниматели (граждане), их права и обязанности.
8. Права собственности, его структура (триада прав).
9. Формы собственности по Российскому законодательству.
10. Источники права: понятие, нормативно-правовые акты.
11. Правоотношения: понятия, виды.
12. Структура правоотношений.
13. Правоспособность, дееспособность: понятия, виды.
14. Понятия юридического лица, его признаки.
15. Организационно-правовые формы юридического лиц.
16. Коммерческие организации, их характеристика, виды.
17. Не коммерческие организации, их характеристика, виды.
18. Создание юридических лиц: понятие, этапы, способы создания, учредительные документы.
19. Реорганизация юридических лиц, формы (виды).
20. Ликвидация юридических лиц: понятие, этапы, способы ликвидации.
21. Несостоятельность (банкротство) субъектов предпринимательской деятельности: понятие, признаки, порядок.
22. Гражданско-правовой договор: понятие, содержание. Форма договора.
23. Виды договоров.
24. Общий порядок заключения договоров.
25. Изменение и расторжение договора.
26. Меры (формы) гражданско-правовой ответственности: возмещение убытков, уплата неустоек, ответственность за неисполнение денежного обязательства.
27. Основания и условия договорной ответственности.
28. Особенности внедоговорной ответственности.
29. Понятие хозяйственных споров. Виды споров.

30. Досудебный (претензионный порядок) рассмотрения споров, его значение.
31. Подведомственность и подсудность экономических споров. Сроки исковой давности.

## Раздел 2. Основы трудового права.

1. Понятие трудового права. Источники трудового права.
2. Формы социального партнерства.
3. Коллективные договоры и соглашения
4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
5. Структура трудовых правоотношений Субъекты трудового правоотношения.
6. Понятие и формы занятости. Порядок и условия признания гражданина безработным. Правовой статус безработного. Пособие по безработице.
7. Меры социальной поддержки безработных. Повышение квалификации и переподготовка безработных граждан.
8. Понятие трудового договора, его значение. Стороны трудового договора.
9. Содержание трудового договора.
10. Права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности.
11. Виды трудовых договоров.
12. Порядок заключения трудового договора.
13. Документы, предоставляемые при поступлении на работу. Оформление на работу. Испытание при приеме на работу.
14. Понятие и виды переводов по трудовому праву.
15. Отличие переводов от перемещения.
16. Совместительство.
17. Основания прекращения трудового договора.
18. Понятие рабочего времени, его виды.
19. Режим рабочего времени и порядок его установления.
20. Понятие и виды времени отдыха. Компенсация за работу в выходные и праздничные дни.
21. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.
22. Понятие заработной платы. Минимальная заработная плата.
23. Системы заработной платы: сдельная и повременная.
24. Порядок и условия выплаты заработной платы.
25. Понятие трудовой дисциплины, методы ее обеспечения.
26. Понятие дисциплинарной ответственности. Виды дисциплинарной ответственности.
27. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
28. Порядок обжалования и снятие дисциплинарных взысканий.



29. Понятие материальной ответственности. Основания и условия привлечения работника к материальной ответственности.
30. Полная и ограниченная материальная ответственность. Индивидуальная и коллективная материальная ответственность.
31. Порядок определения размера материального ущерба, причиненного работником работодателю.
32. Порядок возмещения материального ущерба, причиненного работником работодателю.
33. Материальная ответственность работодателя за ущерб причиненный работнику.
34. Понятие трудовых споров, причины их возникновения. Классификация трудовых споров.
35. Порядок разрешения коллективных трудовых споров: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж. Право на забастовку.
36. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров; комиссии по трудовым спорам, суд.
37. Понятие социальной помощи. Виды социальной помощи по государственному страхованию.
38. Пенсии и их виды.

## **ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

### **Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы**

#### **Основные источники:**

- Румынина Л.А. "Правовое обеспечение профессиональной деятельности", Академия, 2020 г.
- Шкатулла М.И. "Основы права", Академия, 2020 г.
- Капустин А. Я. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник и практикум для СПО -М. : Юрайт, 2021 г.
- А.К.Тургиев, А.В.Луковников .«Охрана труда в сельском хозяйстве» М.АКАДЕМИА, 2021г.
- Конституция РФ
- Трудовой кодекс РФ
- Кодекс об Административных правонарушениях.

#### **Дополнительные источники:**

- Предпринимательское право России - В. С. Белых - Учебник «Проспект» 2021.
- Предпринимательское (хозяйственное) право. Под ред. Лаптева В.В., Занковского С.С. - М., 2021.
- Правовое регулирование хозяйственной деятельности. Учебник для студентов среднего профессионального образования Сорк Д.М., Заморенова Н.Г., Белоусов Е.Н., Лисовская Е.А. Академия 2019. Трудовое право России. (Учебник) Ред. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф.2019

#### **Электронные издания :**

1. Информационный портал Электронно- справочная библиотека BOOK.Ru <http://www.book.ru/>
2. Николюкин, С. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник и практикум для среднего профессионального образования / С. В. Николюкин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 248 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-14511-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544406>
3. Капустин А. Я. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник и практикум для СПО -М. : Юрайт, 2021 г.