Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Хатямов Рушан Фаритович
Должность: Директор филиала СамГУПС в г. Пензе
Дата подписания: 12.05.2021 19:40:25
Уникальный программный ключ:
98fd15750393b14b837b6336369ff46764a01e8ae27bb7c6fb7394f99821e0ad

Приложение
к ППССЗ по специальности 23.02.04
Техническая эксплуатация подъёмно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ОП.08. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

реализуемой в пределах
программы подготовки специалистов среднего звена
в филиале СамГУПС в г. Пензе
для студентов очной и заочной форм обучения
Год начала подготовки 2020

\

Пенза, 2020 г.

ОДОБРЕН
на заседании ЦК «Общепрофессиональные дисциплины»
Протокол от «15» мая 2020г. № 7
Председатель
_____/С.П. Лысый/
«18» мая 2020 г.

СОГЛАСОВАН
Заместитель директора по учебной работе
филиала СамГУПС в г. Пензе
_____И.А. Поликанова
«18» мая 2020г.

Фонд оценочных средств разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта СПО по специальности 23.02.04 Техническая эксплуатация подъёмно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям)

Разработчик: преподаватель филиала СамГУПС в г. Пензе Т.Г. Стрыгина

Одобрен
Методическим советом
филиала СамГУПС в г. Пензе
Протокол от «20» апреля 2020г. №5

СОДЕРЖАНИЕ

1 ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ……..…….4
2 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ, ПОДЛЕЖАЩИЕ ПРОВЕРКЕ…….7
3 ОЦЕНКА ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ…….....9
4 КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТЕКУЩЕГО, РУБЕЖНОГО И ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ…….44
5 КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ……45
6 СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ ……48
6.1 Информационное обеспечение обучения……48
6.1.1 Основная учебная литература……48
6.1.2 Дополнительная учебная литература……48
6.1.3 Интернет – ресурсы……50
6.1.4 Официальные, справочно-библиографические и периодические издания…….....50

1 ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

В результате освоения учебной дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» обучающийся должен обладать предусмотренными ФГОС по специальности среднего профессионального образования 23.02.04 Техническая эксплуатация подъёмно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям) (*базовая подготовка среднего профессионального образования)* следующими умениями, знаниями, которые формируют профессиональные компетенции и общие компетенции.

В рамках программы учебной дисциплины обучающимися осваиваются умения и знания:

Код ОК, ПК	**Умения**	**Знания**
ОК 01, ОК 05, ОК 06, ПК 3.1	- защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством; - осуществлять проф. деятельность в соответствии с законодательством РФ (анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения; использовать нормативно-правовые акты, регламентирующие профессиональную деятельность)	– права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности; – законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности (основные положения Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Федерального закона «О железнодорожном транспорте в РФ» ФЗ «Устава железнодорожного транспорта РФ»)

В результате освоения дисциплины у обучающихся по базовой подготовке формируются:

- общие компетенции (ОК):

Код Компетенции	**Формулировка компетенции**	**Знания, умения**
ОК 01	Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам	**Умения:** распознавать задачу и/или проблему в профессиональном и/или социальном контексте; анализировать задачу и/или проблему и выделять её составные части; определять этапы решения задачи; выявлять и эффективно искать информацию, необходимую для решения задачи и/или проблемы; составить план действия; определить необходимые ресурсы; владеть актуальными методами работы в профессиональной и смежных сферах; реализовать составленный план; оценивать результат и последствия своих действий (самостоятельно или с помощью наставника)
		Знания: актуальный профессиональный и социальный контекст, в котором приходится работать и жить; основные источники информации и ресурсы для решения задач и проблем в профессиональном и/или социальном контексте; алгоритмы выполнения работ в профессиональной и смежных областях; методы работы в профессиональной и смежных сферах; структуру плана для решения задач; порядок оценки результатов решения задач профессиональной деятельности

ОК 05	Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста.	**Умения:** грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке, проявлять толерантность в рабочем коллективе
		Знания: особенности социального и культурного контекста; правила оформления документов и построения устных сообщений.
ОК 06	Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей; применять стандарты антикоррупционного поведения;	**Умения:** описывать значимость своей специальности; отстаивать активную гражданскую позицию; применять стандарты антикоррупционного поведения
		Знания: сущность гражданско-патриотической позиции, общечеловеческих ценностей; значимость профессиональной деятельности по специальности; стандарты антикоррупционного поведения

- профессиональные компетенции (ПК):

ВД 03 Организа-ция работы первичных трудовых коллективов	**ПК 3.1** Организовывать работу персонала по эксплуатации подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования	**Практический опыт:** организации работы коллектива исполнителей в процессе технической эксплуатации подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования.
		Умения: организовывать работу персонала по эксплуатации подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования
		Знания: основ организации, планирования деятельности организации и управления ею.

2 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ, ПОДЛЕЖАЩИЕ ПРОВЕРКЕ

В результате аттестации по учебной дисциплине осуществляется комплексная проверка следующих умений и знаний, а также динамика формирования общих компетенций, которые представлены в *Таблице 1*.

Таблица 1 – Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания, освоенные компетенции)	**Основные показатели оценки результатов**	**Формы и методы контроля и оценки результатов обучения**
Перечень умений, осваиваемых в рамках дисциплины:		
- защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством; - осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с законодательством РФ (анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения; использовать нормативно-правовые акты, регламентирующие профессиональную деятельность)	- обучающийся полно и аргументированно отвечает по содержанию задания; - обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; - излагает материал последовательно и правильно.	экспертное наблюдение и оценка выполнения практических заданий, решения задач
Перечень знаний, осваиваемых в рамках дисциплины:		
- права и обязанности работников в сфере	- обучающийся полно и аргументированно	Устный опрос, экспертное наблюдение на

профессиональной деятельности;	отвечает по содержанию задания;	практических занятиях, решение задач, тестирование
- законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности (основные положения Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Федерального закона «О железнодорожном транспорте в РФ» ФЗ «Устава железнодорожного транспорта РФ»)	- обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; - излагает материал последовательно и правильно.	

3 ОЦЕНКА ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Предметом оценки служат умения (*У*) и знания (*З*), предусмотренные ФГОС по учебной дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», направленные на формирование общих компетенций (*ОК*) и профессиональных компетенций (*ПК*).

Типовые задания для оценки освоения учебной дисциплины

При реализации программы учебной дисциплины, преподаватель обеспечивает организацию и проведение текущего и итогового контроля индивидуальных образовательных достижений обучающихся – демонстрируемых обучающимися знаний, умений.

Текущий контроль проводится в процессе проведения теоретических занятий – устный опрос, практических (лабораторных) работ, тестирования, самостоятельных работ.

Обучение учебной дисциплине завершается итоговым контролем в форме ДФК (другие формы контроля).

Формы и методы текущего и итогового контроля по учебной дисциплине доводятся до сведения обучающихся не позднее двух месяцев от начала обучения по основной профессиональной образовательной программе.

Для текущего и итогового контроля созданы фонды оценочных средств (ФОС). ФОС включают в себя педагогические контрольно-измерительные материалы, предназначенные для определения соответствия (или несоответствия) индивидуальных образовательных достижений основным показателям результатов подготовки: проверочных работ, критерии их оценки; вопросы для проведения ДФК по дисциплине.

Оценка индивидуальных образовательных достижений по результатам текущего контроля и итоговой аттестации производится в соответствии с универсальной шкалой (таблица 2).

Таблица 2 – Универсальная шкала

Процент результативности (правильных ответов)	**Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений**	
	балл (отметка)	**вербальный аналог**
90 ÷ 100	5	отлично
80 ÷ 89	4	хорошо
70 ÷ 79	3	удовлетворительно
менее 70	2	неудовлетворительно

Комплект фонда оценочных средств для входного контроля

Входной контроль проводится в форме тестирования.

Задание №1:выполните задания

Условия выполнения задания

1.Максимальное время выполнения 10 минут. Работа состоит из двух частей.

Часть А включает 10 заданий где к каждому из них даны разное количество вариантов ответа. Необходимо выбрать один правильный ответ.

2.За каждое правильно выполненное задание части А выставляется 1 балл,

За неправильный ответ на вопрос выставляется 0 баллов.

Максимум набранных баллов- 10

Вариант 1

Часть А. Задания с выбором ответа

1. Какой из органов государственной власти является законодательным?

а) Президент РФ;

б) Совет Федерации;

в) Федеральное Собрание.

2. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица…

а) не достигшие возраста 18 лет;

б) достигшие пенсионного возраста;

в) достигшие возраста 18 лет.

3. Закон это:

а) решение суда по конкретному делу, которому придан нормативный характер;

б) любой нормативно-правовой акт;

в) обладающий высшей юридической силой нормативный акт, принятый в особом порядке высшим представительным органом государственной власти.

4. Какие нормативно-правовые акты, выносит Правительство РФ?

а) Федеральные законы?

б) Постановления

в) Указы

г) Распоряжения.

5. Гражданин РФ приобретает полную дееспособность при достижении:

а) возраста 14 лет

б) возраста 16 лет

в) возраста 18 лет

г) успехов в области и науки, культуры и спорта.

6. Кто правомочен определять размер компенсации морального вреда?

а) суд

б) причинитель вреда

в) потерпевший

7. Каким судам подведомственны дела пол экономическим спорам и другие дела, связанные с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности?

а) мировым судам

б) районным судам
в) областным судам
г) арбитражным судам
8. Какие нормативно-правовые акты выносит Президент РФ?
а) Федеральные законы
б) Постановление
в) Указы
г) Распоряжения
9. Председатель Правительства назначается на должность:
а) Советом Федерации:
б) Президентом РФ с согласия Государственной Думы
в) Конституционным судом
10. Видами времени отдыха являются:
а) выходной день
б) праздничный день
в) временная нетрудоспособность

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если выполнено 100% задания;

Оценка «хорошо » выставляется обучающемуся, если правильно выполнено 80%-90% задания;

Оценка «удовлетворительно » выставляется обучающемуся, если правильно выполнено 70- 80% задания;

Оценка «неудовлетворительно » выставляется обучающемуся, если выполнено до 50% от общего объема задания.

Комплект фонда оценочных средств для текущего контроля

Шкала оценок при тестовой форме контроля:

При осуществлении контроля в форме тестирования оценка результата выставляется на основании ниже перечисленных критериев:

- 91-100 % правильных ответов, тестирование пройдено с оценкой «отлично-5»;
- 76-90 % правильных ответов, тестирование пройдено с оценкой «хорошо-4» (набрано от 36 до 45 баллов);
- 60-75 % правильных ответов, тестирование пройдено с оценкой «удовлетворительно-3 (набрано 26-35 баллов).
- менее 60 % правильных ответов, тестирование пройдено с оценкой «неудовлетворительно-2».

Методика проведения текущего контроля успеваемости и итоговой аттестации, критерии оценивания (с образцом задания).

Методика письменного контроля

Письменный контроль по учебной дисциплине Правовое обеспечение профессиональной деятельности проводится в письменной форме путем выполнения задания, состоящего из 2-х частей.

Письменная работа включает следующие типы заданий:

1. дать развернутый ответ на теоретический вопрос по предложенному плану;

2. решить задачу, практическую ситуацию.

Контроль считается сданным в случае правильного выполнения более половины задания. При неправильном ответе на теоретический вопрос, требующий развернутого ответа, контроль не может считаться сданным.

Выполняя письменную работу, студент должен определить содержание тех или иных понятий, привести необходимые классификации, аргументировано ответить на предложенные вопросы и (или) выполнить иные, указанные в методике задания.

Ответ, представляющий собой бессвязный набор определений и (или) иных положений, рассматривается как неверный. Наличие в ответах любой грубой юридической ошибки является основанием для снижения оценки. Изложение материала, не имеющего отношения к поставленному вопросу, рассматривается как неправильный ответ. Оценка может быть снижена за небрежное оформление работы (недопустимые сокращения, непонятные зачеркивания, неразборчивый почерк).

Выполнение задания, требующего развернутого ответа должно быть представлено в виде грамотно изложенного, связного текста, позволяющего проследить логику рассуждений, лежащих в основе сделанных выводов. Ответ должен быть структурирован согласно предложенному плану (подвопросам).

Решение задачи (практической ситуации) предполагает применение базовых норм изученного в рамках дисциплины законодательства, которые студент обязан освоить согласно Программе дисциплины Правовое обеспечение профессиональной деятельности. Это задание нацелено на выявление практических навыков применения полученных знаний.

Правила оценивания письменной работы:

Первая часть – теоретический вопрос, на который необходимо дать развернутый ответ по предложенному плану (четырем подвопросам). Максимальное количество баллов за выполнение раздела – 40 (10 баллов за каждый подвопрос).

Необходимо развернуто, полно, но лаконично изложить ответ по предложенному плану, привести необходимые определения и классификации, очертить круг нормативных актов, регулирующих соответствующие правоотношения, при необходимости, указать теоретические проблемы и проблемы правоприменения.

Правила оценивания ответа на каждый подвопрос:

- правильный и полный ответ – 9 - 10 баллов;
- точный, но неполный ответ либо полный, но неточный ответ – 6 - 8 баллов;
- неточный и неполный ответ – 3 - 5 баллов;
- неправильный ответ – 0 - 2 баллов.

Вторая часть - решение задачи (практической ситуации). Максимальное количество баллов за выполнение раздела – 60.

При решении задачи (практической ситуации) необходимо ответить на поставленные вопросы, дать пояснение предложенного решения, толкование использованных при решении задачи правовых норм, привести необходимое теоретическое обоснование, по возможности, ссылки на известную судебную практику.

Правила оценивания:

- правильный ответ с развернутым пояснением – 51 - 60 баллов;
- точный, но неполный ответ либо полный, но неточный ответ – 31- 50 баллов;
- неточный и неполный ответ – 11 – 30 баллов;
- неправильный ответ – 0 – 10 баллов.

Максимальное количество баллов за выполнение всего задания –

40 + 60 = 100 баллов (оценка отлично).

Баллы, набранные по итогам выполнения задания, переводятся в оценку на основе следующих критериев:

до 50% - 50 баллов и менее - неудовлетворительно

51% - 65 % - от 51 до 65 баллов - удовлетворительно

66% - 80 % - от 66 до 80 баллов - хорошо

81% - 100% - от 81 до 100 баллов – отлично

Образец задания

Решите задачи, подробно ответив на поставленные в них вопросы. При необходимости дайте ссылки на Трудовой кодекс РФ.

1. Работодатель принял решение заключить с поступающим на работу пенсионером по возрасту срочный трудовой договор.

Вопрос: Какие требования законодательства должны быть соблюдены в обязательном порядке при заключении срочного трудового договора в данном случае?

Может ли пенсионер по возрасту отказаться от заключения срочного трудового договора? Обоснуйте Вашу правовую позицию.

2. Работодатель предложил бухгалтеру оформить совмещение должностей по должности инспектор по кадрам.

Вопросы: Какие юридически значимые требования к процедуре оформления дополнительной работы должны быть соблюдены работодателем? Может ли работник отказаться от предложенного совмещения должностей? Обоснуйте Вашу правовую позицию.

3. Работодатель принял решение отозвать работника из отпуска в связи с производственной необходимостью.

Вопросы: Какие требования к процедуре отзыва должны быть соблюдены работодателем? Какие юридически значимые последствия влечет за собой процедура отзыва из отпуска? Обоснуйте Вашу правовую позицию.

4. Работодатель ООО «Вымпел» (г. Москва) при заключении бессрочного трудового договора с работником филиала № 1 (г. Ярославль), указал в трудовом договоре следующие обязательные условия: трудовая функция; условия оплаты труда, в том числе размер оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты; режим рабочего времени и времени отдыха; разъездной характер работы. При этом все работники данного филиала выполняют работу с вредными условиями труда.

Вопросы: Какие из обязательных условий трудового договора не были включены в трудовой договор? Какие юридические последствия не включения в трудовой договор обязательных условий?

Предварительные критерии оценивания решения задачи (практической ситуации)

Задача 1.

При ответе **студент должен указать ряд обязательных требований** законодательства к процедуре заключения срочного трудового договора:

- обязательным условием срочного трудового договора является срок его заключения, следовательно, стороны должны договориться о конкретном сроке договора, который не может превышать пяти лет (ст.57,58 ТК РФ). Если в срочном трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок ;

- обязательным условием трудового договора являются обстоятельства (причины) его заключения в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок ;

-в ряде случаев срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон без учета характеристики предстоящей работы и условий ее выполнения. В соответствии с частью 2 статьи 59 ТК РФ по соглашению сторон срочный трудовой договор может быть заключен с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, следовательно, в данном случае возможно заключение срочного трудового договора,- основание заключения срочного трудового договора – «соглашение сторон», следовательно, пенсионер может отказаться от заключения срочного трудового договора.

Отсутствие добровольного соглашения сторон не позволяет заключить срочный трудовой договор по данному основанию .

Задача 2.

При ответе **следует указать ряд обязательных требований** законодательства:

-Дополнительная работа может быть поручена работнику только с его согласия, следовательно, работник может отказаться от предложенного ему совмещения должностей (ст. 60.2 ТК РФ) ;

-согласие на дополнительную работу дается в письменной форме (ст. 60.2 ТК РФ)

-с письменного согласия работника должны быть установлены работодателем срок, содержание и объем дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ) ;

-при совмещении должностей работнику должна производиться доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ) .

Задача 3.

При ответе студент должен указать ряд обязательных требований законодательства: отзыв из отпуска допускается только с согласия работника, при этом причина отзыва не имеет никакого юридического значения ;

неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время или присоединена к отпуску за следующий рабочий год ;

не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, соответственно, работодатель должен до начала процедуры отзыва убедиться в том, что работник не относится к данным льготным категориям (ст. 125 ТК РФ).

Задача 4 .

При ответе студент должен перечислить обязательные условия, которые не были включены в трудовой договор (ст. 57 ТК РФ):

условие о месте работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

условие о дате начала работы ;

компенсации за работу с вредными условиями труда с указанием характеристик

условий труда на рабочем месте ;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными ФЗ.

При этом студент должен обратить внимание на то, что невключение в трудовой договор обязательных условий является административным правонарушением и может повлечь для работодателя привлечения его к административной ответственности по ст. 5. 27 КоАП РФ.

Дополнительный комментарий к оцениванию всех задач

Ответ на задачи предполагает детальное изложение действующего трудового законодательства по проведению соответствующих процедур. При ответе необходимо подробно изложить процедуры (правовые нормы, правовые механизмы, требования, стандарты и алгоритмы), предусмотренные законодательством.

При оценке ответа на вопрос учитываются:

- знание законодательства;
- логическая последовательность изложения;
- точность и четкость правовых формулировок (понятий, конструкций, определений).

За правильный и полный ответ со ссылками на соответствующие нормы права по каждой задаче начисляются баллы.

За указание в ответе на задачу корректной ссылки на конкретную статью ТК РФ, -

- начисляется дополнительно 1 балл за каждую такую ссылку.

За каждое юридически ошибочное утверждение (неправильно изложенное юридическое понятие, конструкция, категория) в решении задачи снимается балл.

Утверждения, не относящиеся прямо к ответу на поставленные вопросы, при выставлении оценки не учитываются.

Раздел 1 Тема 1.1. Основы конституционного строя Российской Федерации Конституционное право. Конституция РФ.

1. Что закрепляют нормы конституционного права?
_____

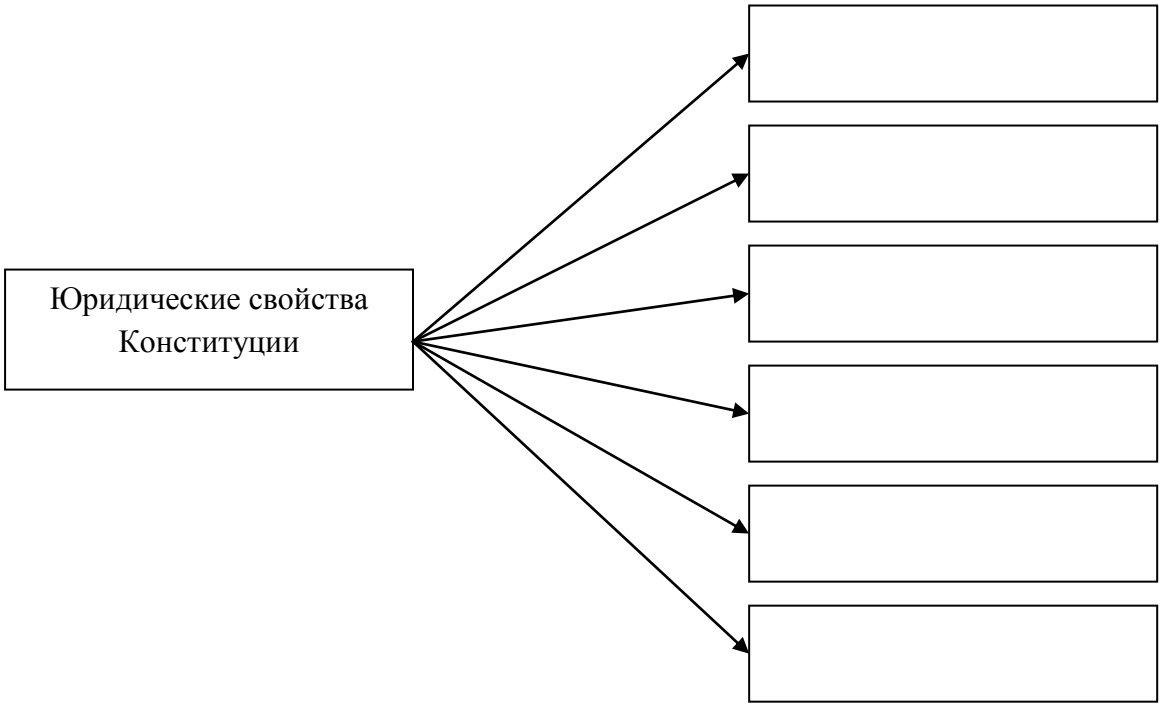
2. Вставьте попущенные слова.
Конституционное право – это _____ права, регулирующая _____ отношения, через которые обеспечиваются _____ и _____ общества как целостной системы, т.е. основы _____строя,

_____ гражданина, _____ устройство, система и порядок образования _____.

3. Чем, по вашему мнению, является Конституция для любого государства?
_____

4. В истории Российской Федерации насчитывается пять конституций. Укажите года их принятия _____.
5. Чем отличается Конституция 1993 года от предыдущих конституций?

6. Заполните схему:



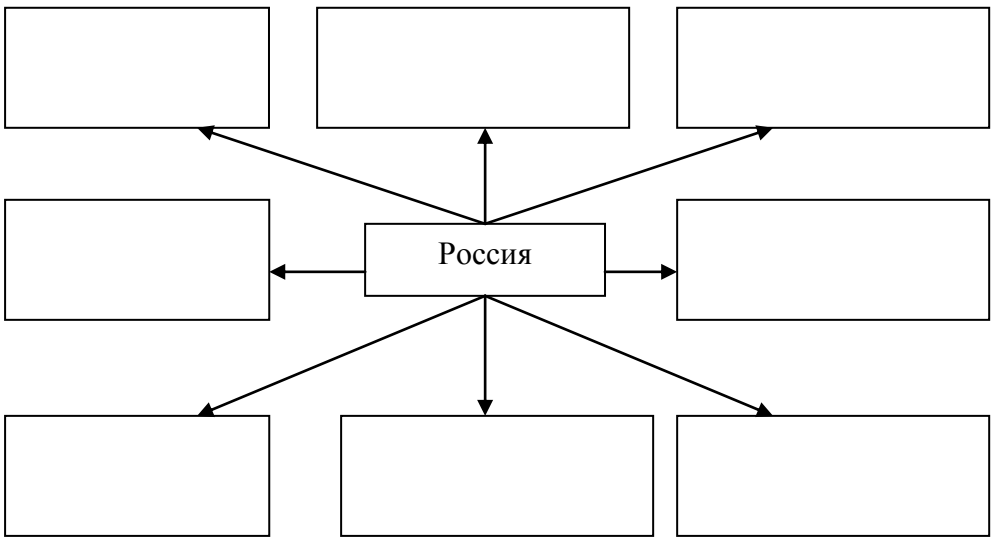
Дайте характеристику любым двум свойствам Конституции.

_____

_____

_____

7.Заполните схему «Элементы конституционного строя России»



8.Какие элементы входят в структуру конституционного статуса личности?

А)_____

Б)_____

В)_____

9.Объясните понятие «Гражданство»_____

_____

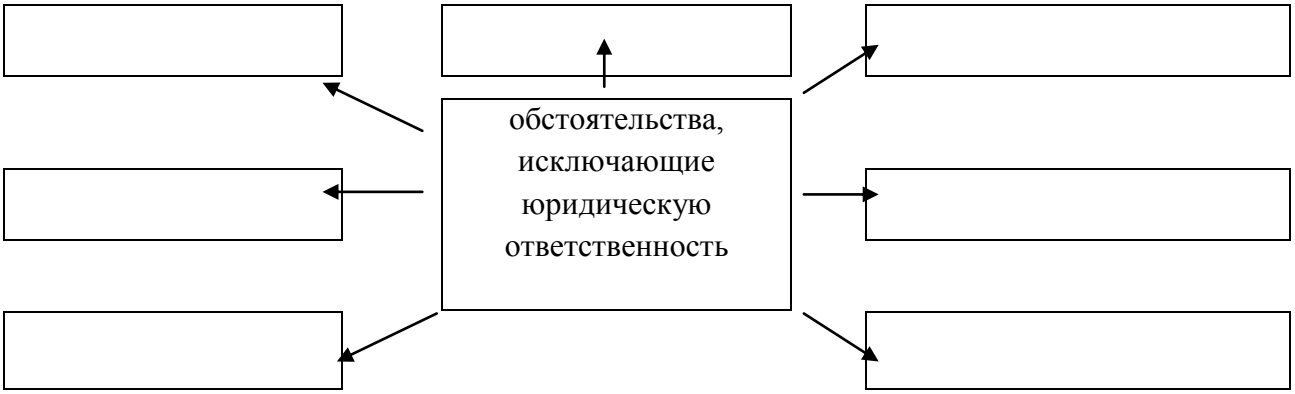
_____

10.Найдите соответствие:

Элементы	Характеристика элементов
1. конституционные права	А.Это предписанный и закрепленный в Конституции определенный вид и мера необходимого (должного) поведения.
2. Конституционные свободы	Б.Это юридически признанные возможности человека избирать вид и меру своего поведения, которые могут быть реализованы путем использования юридической обязанности со стороны государства.
3. Конституционные обязанности	В. Это такие правомочия индивида, которые он может реализовывать самостоятельно, не вступая в правоотношения с другими органами государства.

Раздел 2 Тема 2.5 Гражданско-правовая ответственность

Заполните схему «Обстоятельства, исключающие юридическую ответственность».



К теме «Правовой статус человека и гражданина в РФ».

1. Дайте определение следующих юридических терминов:

- правовой статус;

- гражданство;

- апатриды;

- бипатриды;

- филиация;

- оптация;

- натурализация;

- реинтеграция.

2. Заполните таблицу «Конституционные права и обязанности».

	граждане РФ	иностранные граждане	лица без гражданства
личные права и свободы человека			
политические права и свободы			
социальные права			
экономические права и свободы			

культурные права и свободы			
конституционные обязанности			

К теме «Система органов государственной власти в РФ».

1. Заполните таблицу «Система органов государственной власти РФ»

	порядок формирования	срок полно-мочий	возрастные ограничения	ограни-чения по сроку занима-емойдолж ности	полномочия
Президент					
Государственная Дума					
Совет Федерации					
Правительство					
Конституционный Суд					
Верховный Суд					
Высший Арбитражный Суд					

2. Изобразите в виде логической схемы основные этапы конституционной процедуры импичмента Президента РФ.

3. Изобразите в виде логической схемы основные стадии законодательного процесса в РФ.

4. Составьте схему «Система федеральных органов исполнительной власти в РФ».

5. На основе анализа главы 7 Конституции РФ выпишите основные принципы осуществления правосудия в РФ.

К теме «Основы административного права РФ»

1. Проанализируйте главу 3 Кодекса об административных правонарушениях «Административное наказание» и заполните следующую таблицу:

вид административного наказания	диспозиция (сущность наказания)	мера наказания (санкция)	органы, уполномоченные применять данный вид наказания

Тестовые задания

1. Понятие трудового договора включает в себя:
а) соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку;
б) соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ;
в) соглашение о найме на время выполнения любых работ.
2. Работодатель может быть:
а) физическим лицом;
б) юридическим лицом;
в) в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.
3. Работник — это:
а) гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем;
б) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
в) любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем.
4. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:
а) не более трех лет;
б) не более четырех лет;
в) не более пяти лет.
5. Трудовой договор считается заключенным:
а) с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу;
б) с даты подписания трудового договора;
в) с даты, указанной в приказе при приеме на работу.
6. Обязательные условия трудового договора определяются:
а) в коллективном договоре или соглашении;
б) по соглашению сторон трудового договора;
в) в Трудовом кодексе Российской Федерации.

7. Условия трудового договора могут быть изменены:
а) в устной форме по соглашению сторон;
б) в письменной форме по соглашению сторон;
в) Трудовой кодекс РФ не устанавливает форму изменения трудового договора.
8. В случае заключения срочного трудового договора:
а) необходимо указывать срок и обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;
б) Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает требования указывать обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;
в) причина его заключения может быть указана по усмотрению сторон трудового договора.
9. Основания для заключения срочного трудового договора предусмотрены:
а) в Трудовом кодексе Российской Федерации;
б) в Трудовом кодексе Российской Федерации и других федеральных законах;
в) в Трудовом кодексе Российской Федерации, других федеральных законах, коллективных договорах и соглашениях.
10. Работодатель имеет право потребовать выполнения работы, не предусмотренной в трудовом договоре:
а) если это предусмотрено в трудовом договоре и (или) в коллективном договоре или соглашении;
б) если это предусмотрено в правилах внутреннего трудового распорядка;
в) запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет, что трудовой договор вступает в силу:
а) со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;
б) с даты, указанной в трудовом договоре, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя;
в) все вышеперечисленное.
12. Если работник не приступил к работе в день начала работы:
а) он увольняется за прогул;
б) трудовой договор аннулируется;
в) трудовой договор приостанавливается до выхода работника.
13. Работник по общему правилу имеет право заключать трудовой договор:
а) с 15 лет;
б) с 18 лет;
в) с 16 лет.
14. Работодатель вправе отказать в заключении трудового договора работнику, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя:
а) только при проведении сокращения численности или штатов в организации;
б) если прежний работник, на место которого был приглашен новый, отозвал свое заявление;

в) запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

15. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель:

а) не обязан сообщать причину отказа в письменной форме;

б) обязан сообщить причину отказа в письменной форме;

в) обязан сообщить причину отказа, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении организации.

16. Работодатель обязан заводить трудовые книжки на работников, если работа в этой организации является для них основной, в течение:

а) семи рабочих дней;

б) свыше пяти дней;

в) трех рабочих дней.

17. При заключении трудового договора работодатель имеет право потребовать от работника следующие документы:

а) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;

б) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; характеристику с прежнего места работы; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;

в) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании.

18. Перечень документов, которые необходимо предъявлять при устройстве на работу, установлен:

а) в Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента и постановлениях Правительства Российской Федерации;

б) в Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента, постановлениях Правительства Российской Федерации, коллективном договоре;

в) в Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента, постановлениях Правительства Российской Федерации, правилах внутреннего трудового распорядка.

19. Общий срок испытания работника составляет:

а) шесть месяцев;

б) три месяца;

в) два месяца.

20. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:

а) в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки;

б) не позднее, чем за три дня в устной форме;
в) не позднее, чем за три дня в письменной форме с указанием причин отрицательной оценки, но с согласия профсоюза и с выплатой выходного пособия.

21. В трудовую книжку не вносятся:

а) сведения о взысканиях;
б) сведения о переводах;
в) сведения о наградах и поощрениях.

Трудовая дисциплина

1. Правила внутреннего трудового распорядка:

а) принимаются на общем собрании трудового коллектива по представлению администрации;
б) утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
в) утверждаются представительным органом по представлению администрации.

2. Дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены:

а) в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, соглашениях;
б) в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, уставах и положениях;
в) в трудовом договоре.

3. Дисциплинарное взыскание не может быть применено:

а) позднее месяца со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;
б) позднее двух месяцев со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;
в) позднее месяца со дня обнаружения и пяти месяцев со дня совершения.

4. Применить дисциплинарное взыскание – это:

а) право работодателя;
б) обязанность работодателя;
в) решение собственника.

5. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику:

а) под роспись не позднее двух дней с даты издания;
б) на доске объявлений, не позднее трех дней с даты издания;
в) под роспись, не позднее трех рабочих дней с дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

6. Дисциплинарное взыскание действует:

а) два года;
б) один год;
в) срок действия не установлен.

Вопросы итогового контроля:

Вариант 1

1.Какое количество представителей работников и работодателей включено в КТС?
А) большинство работников
Б) большинство работодателей

В) поравну
2. Кто является стороной перевозки грузобагажа?
А) пассажир
Б) грузовладелец
В) грузополучатель
3. Договор перевозки пассажира является:
А) двусторонним
Б) трехсторонним
В) многосторонним
4. Представители работников в КТС :
А) назначаются трудовым коллективом
Б) избираются общим собранием
В) назначаются руководством
5. Договор на эксплуатацию подъездных путей заключается сроком на:
А) 1 год
Б) 3 года
В) 5 лет
6. Какие вопросы не входят в компетенцию КТС?
А) индивидуальные трудовые споры
Б) вопросы начисления зарплаты
В) отказ в приеме на работу
7. Срочный трудовой договор заключается на срок не более:
А) одного года
Б) трех лет
В) пяти лет
8. Ответственность железной дороги за просрочку доставки багажа:
А) 3% за сутки
Б) 9% за сутки
В) десятикратная стоимость платы за перевозку багажа
9. Срок обращения работника в КТС:
А) 10 дней
Б) 1 месяц
В) 3 месяца
10. В случае неявки работника на КТС без уважительной причины вопрос:
А) откладывается
Б) снимается
В) рассматривается без его участия
11 .Срок обращения в суд работником по вопросу увольнения:
А) 3 месяца
Б) 10 дней
В) 1 месяц
12. За задержку отправления или прибытия поезда пассажиру возмещается:
А) 3% стоимости проезда за каждый час
Б) 9% стоимости проезда за каждый час

В) такого возмещения нет
13. Какое из условий можно считать неосновным в трудовом договоре:
А) оплата труда
Б) испытательный срок
В) график работы
14.Невозвращение проекта договора на эксплуатацию подъездных путей в установленный срок, означает:
А) согласие
Б) несогласие
В) доработку
15. Максимальная продолжительность испытательного срока при приеме на работу:
А) 1 месяц
Б) 3 месяца
В) 6 месяцев
16. Какой документ не является основным в комплекте перевозочных документов?
А) транспортная накладная
Б) ж.д квитанция
В)дорожная ведомость
17. КТС вопросы по трудовым спорам решает:
А) 3 месяца
Б) 1 месяц
В) 10 дней
18. Работодатель имеет право обратиться в суд о возмещении материального ущерба:
А) в течение 1 месяца
Б) в течение 1 года
В) в течение 3 месяцев
19.Пассажир имеет право провозить багаж:
А) весом не более 30 кг.
Б) весом не более 40 кг.
В) весом не более 36 кг.
20. Какой из приведенных объектов не может быть переведен из собственности ОАО РЖД:
А) пригородный подвижной состав
Б) часть локомотивного парка
В) аварийно-спасательные подразделения.

Вопросы итогового контроля:
Вариант 2

1. Примирительная комиссия рассматривает вопросы:
А) коллективных споров
Б) индивидуальных споров
В) семейных споров
2.Основой отношений перевозки грузов и пассажиров является:

A) Закон об обязательном страховании
Б) ТУЖД
B) Закон о выполнении обязательств
3.Пассажир имеет право возобновить действие билета в случае опоздания по болезни:
А) через 2 часа
Б) по окончании болезни
В) в течение 12 часов
4. Состав трудового арбитража:
А) профсоюзный комитет
Б) представители государственных органов по урегулированию споров
В) представители работников, работодателей и государственных органов
5. Полная стоимость проезда возмещается при возврате проездных документов :
А) за 8 часов до отправления
Б) за 15 часов
В) за 3 суток
6. Какое право не предоставляется пассажиру
поезда:
А) право на остановку в пути
Б) право занять лучшее место
В) право расположения ручной клади на своей полке в ходе всего пути
следования.
7. Срок рассмотрения споров трудовым арбитражем:
A) 1 дней
Б) 5 дней
B) 15 дней
8. Срок создания примирительной комиссии:
A) 3 дня
Б) 10 дней
B) 15 дней с начала спора
9. Ответственность железной дороги за просрочку доставки груза:
A) 3% платы за перевозку за каждые сутки
Б) 5% платы за перевозку за каждые сутки
B) 9% платы за перевозку за каждые сутки
10. Решение индивидуальных трудовых споров рассматривается:
A) арбитражным судом
Б) трудовой инспекцией
B) мировым судом
11. Прогулом считается:
А) неявка на работу в течение всего рабочего дня
Б) отсутствие на рабочем месте более 4 часов подряд
В) верно А)
Г) верно А) и Б)
12. Изменение существенных условий труда возможно:
A) при производственной

необходимости
Б) при письменном согласии
работника
В) при решении руководителя
13. Индивидуальная материальная ответственность предполагает возмещение:
А) пропорционально заработной плате
Б) в рамках месячного заработка
В) полное возмещение работником убытка в течении одного месяца
14. Пронумеруйте этапы решения коллективных споров:
А) рассмотрение спора примирительной комиссией
Б) рассмотрение вопроса трудовым арбитражем
В) выдвижение требований работниками
Г) приглашение посредника
15. Пассажир имеет право:
А) приобретать спиртные напитки на проходящих станциях
Б) потреблять спиртные напитки у себя в купе
В) потреблять спиртные напитки до 23 часов
Г) все перечисленное верно
16. Ответственность за сохранность вещей несет:
А) проводник
Б) сам пассажир
В) железная дорога
17. Правом налагать административные взыскания на ж.д. обладают:
А) проводники
Б) работники охраны
В) ревизионные службы
18. Какой дороге предъявляется претензия при утрате груза:
А) назначения.
Б) отправления.
В) на усмотрение заказчика
19. Документ, фиксирующий обстоятельства для привлечения к
ответственности на ж.д.:
А) претензия
Б) коммерческий акт
В) договор
20. Бесплатное хранение багажа на станции назначения осуществляется:
А) в течение 24 часов с момента прибытия
Б) 24 часа , не считая дня прибытия
В) 10 суток с момента прибытия.

1. Дайте развернутый ответ на теоретический вопрос.

Понятие защиты трудовых прав работников

1 -укажите основные формы защиты трудовых прав работников;

2 - укажите основные способы защиты трудовых прав работников;

3 - предложите варианты классификации форм и способов защиты трудовых прав работников;

4 - охарактеризуйте взаимодействие форм и способов защиты трудовых прав работников.

2. Решите задачу.

В результате возгорания пластиковых упаковок для готовой продукции и произошедшего задымления части производственных помещений цеха № 2 ООО «Пластприбор» легкие отравления продуктами горения получили два человека, которые были госпитализированы в НИИ Скорой помощи. Один из них был выписан через день, другой провел в больнице пять дней. Директор ООО «Пластприбор» для расследования произошедшего несчастного случая своим приказом утвердил комиссию по расследованию несчастного случая на производстве, в состав которой назначил одного представителя от профкома, начальника службы безопасности предприятия и начальника цеха № 2 (председатель комиссии). В результате своей работы комиссия установила, что никаких тяжелых последствий для здоровья пострадавших несчастный случай не имел, претензий к предприятию пострадавшие также не имеют. Кроме того, комиссия установила, что возгорание произошло по вине одного из пострадавших (который провел в больнице пять дней), курившего в неположенном месте. Учитывая эти обстоятельства, было принято решение квалифицировать произошедшее как несчастный случай, не связанный с производством, и соответствующий акт не составлять. Представитель профкома не согласился с решением председателя комиссии и обратился в федеральную инспекцию труда.

Какие нарушения законодательства вы усматриваете в произошедшем? Какие способы и меры защиты трудовых прав работников возможны в данной ситуации?

Прием на работу

Задача № 1

На период испытательного срока работнику была установлена пониженная на 25% заработная плата относительно аналогичных должностей в организации. Работник посчитал, что его право на равную оплату за равный труд нарушено, и обратился в трудовую инспекцию.

Сформулируйте ответ работнику.

Задача № 2

С работником заключен трудовой договор с испытательным сроком с 3 ноября по 3 декабря 2007 г. Работодатель посчитал, что работник не выдержал испытание, и 1 декабря 2007 г. предъявил письменное уведомление о его увольнении как не выдержавшего испытания. Работник отказался его подписывать, тогда работодатель составил акт об отказе и 3 декабря 2007 г. уволил работника.

Правомерно ли увольнение работника?

Задача № 3

С работником заключен трудовой договор с месячным испытательным сроком. По истечении этого срока стороны пришли к письменному соглашению о том, что в соответствии со статьей 70 ТК РФ испытательный срок продлевается еще на два

месяца, поскольку не удалось проверить деловые качества работника из-за незначительного объема работы.

Соответствуют ли действия сторон требованиям Трудового кодекса Российской Федерации?

Задача № 4

В правилах внутреннего трудового распорядка ОАО «Атон» указано, что при приеме на работу помимо документов, указанных в статье 65 ТК РФ, требуется предъявлять:

– на должности, связанные с материальной ответственностью, – справку из органов МВД России об отсутствии судимости;

– если работник поступил на работу в течение года, – справку о стандартных налоговых вычетах с предыдущего места работы.

Дайте правовую оценку вышеуказанных положений правил внутреннего трудового распорядка организации.

Задача № 5

С несовершеннолетним работником заключили трудовой договор на год для выполнения определенного объема работы. После выполнения работы с ним заключили новый трудовой договор на год. Приказ об увольнении и о приеме на работу не издавался.

Какое трудовое отношение существует между работником и работодателем?

Задача № 6

18 февраля 2007 г. Годунова устроилась на работу главным бухгалтером в ЗАО «Колл». В трудовом договоре ей установлен испытательный срок шесть месяцев – до 18 августа 2007 г. Годунова с 1 по 8 апреля 2007 г. находилась на больничном, а с 3 по 11 мая брала отпуск без сохранения заработной платы.

Когда заканчивается испытательный срок у работницы?

Изменение условий трудового договора

Задача № 1

Работодатель издал приказ, в соответствии с которым работник должен был перейти из-за снижения объема заказов из своего филиала в другой, за городом, на аналогичную должность. Работнику сохранялась средняя заработная плата сроком на месяц. Работник отказался от этого предложения и не вышел на новую работу, а вышел на старое рабочее место. Он был уволен за прогул по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия работодателя?

Задача № 2

Работодатель, внедряя новые методы управления персоналом, приказом перевел всех работников на новые условия труда: все работники обязаны перезаключить трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, на срочные трудовые договоры с повышением заработной платы в 1,5 раза. При этом какие-либо другие изменения в трудовой функции и иные условия труда не предполагались.

Каков порядок введения новых условий труда?

Задача № 3

Работника перевели с должности механика филиала ООО «Новый путь» на должность главного механика в головной офис организации. В письменном соглашении

о переводе указано, что работник в новой должности должен пройти испытательный срок в течение месяца.

Соответствует ли это соглашение Трудовому кодексу Российской Федерации?

Задача № 4

Работница находилась на больничном с 13 января по 17 марта 2007 г. 16 января 2007 г. в организации издается приказ об изменении режима рабочего времени – переходе на неполную рабочую неделю с 17 января 2007 г. Работница об этом не была уведомлена, так как лежала в больнице.

По какому режиму будет работать работница после выхода на работу 18 марта 2007 г.?

Задача № 5

Дубова работает в ООО «Май» инспектором отдела кадров. С 1 по 18 марта 2007 г. она работала оператором ЭВМ по приказу руководителя о переводе в связи с производственной необходимостью для предотвращения простоя. Работница дала письменное согласие на выполнение работы более низкой квалификации.

А с 20 по 31марта 2007 г. Дубова выполняла работу секретаря руководителя предприятия, так как секретарь заболела.

Законны ли эти переводы? Каким образом должен быть оплачен труд Дубовой за время выполнения другой работы?

Прекращение трудового договор

Задача № 1

Работник был отстранен от работы согласно статье 76 ТК РФ из-за пропуска срока для прохождения медицинского осмотра по своей вине. Работник посчитал, что, поскольку его отстранили, он на следующий день может не выходить на работу. Работодатель его уволил за прогул по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правомерно ли увольнение работника?

Задача № 2

Федорова попросила руководителя уволить ее в связи с необходимостью ухода за пятилетним ребенком.

По какому основанию может быть уволена Федорова, и какую запись следует сделать в трудовой книжке?

Задача № 3

Два работника за три часа до окончания рабочего дня вышли за пределы организации и выпили пиво с ликером. Один решил идти домой, а второй вернулся в организацию, чтобы доделать оставшуюся работу, и был остановлен на территории организации руководителем. О появлении на работе в нетрезвом состоянии был составлен акт.

Оцените правовые последствия действий двух работников.

Задача № 4

Работник за прогул в течение трех часов был уволен по пункту 5 ст. 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин своих трудовых обязанностей. Работник уже имел действующее дисциплинарное взыскание в виде выговора за драку в общежитии завода.

Правомерно ли увольнение работника?

Задача № 10

Приказом от 20 марта 2007 г. Иванов был уволен из ОАО «Кредитная служба»с должности заместителя начальника отдела работы с клиентами (ОРК) за совершение прогулов 17 и 18 марта 2007 г.

ОАО «Кредитная служба» в марте 2007 г. было подвергнуто реорганизации. В результате подразделение, где работал Иванов, было преобразовано из ОРК в ОРК и С. В результате организация отказалась от ведения работы по ипотечному кредитованию, руководство которой входило в обязанности истца. Иванову предлагалась другая работа в организации, от перевода на которую он отказался, после чего ему выделили отдельный кабинет вне территории организации, где истец должен находиться в течение всего рабочего дня. За отсутствие в этом кабинете 17 и 18 марта 2002 г. работник и уволен. Данное увольнение Иванов обжаловал в судебном порядке. Какое решение, возможно, примет суд?

Задача № 11

Краснов работал менеджером по продажам в ЗАО «Заря». 1 апреля 2005 г. он подал администрации заявление об увольнении по собственному желанию. Двухнедельный срок предупреждения об увольнении истекал 15 апреля 2005 г.

Однако 12 апреля 2005 г. работник отозвал свое заявление, мотивируя это тем, что хочет и в дальнейшем работать в ЗАО «Заря». Однако директор ЗАО «Заря» отказал Краснову, так как по согласованию с руководителем ООО «Север» на должность менеджера по продажам он пригласил другого работника.

15 апреля 2005 г. администрация издала приказ об увольнении Краснова по собственному желанию (п. 3 ст. 77 ТК РФ). А 17 апреля 2005 г. на должность менеджера по продажам был принят работник, переведенный из ООО «Север».

Правомерны ли действия администрации?

Задача № 12

1 марта 2005 г. у ООО «Крот» сменился собственник. 4 марта 2005 г. новая администрация издала приказ об увольнении руководителя предприятия, главного бухгалтера, помощника руководителя и начальника отдела кадров.

15 марта 2005 г. эти работники подали в суд иск о восстановлении на работе.

Каково ваше мнение относительно правомерности увольнения работников?

Задача № 13

Работник по возвращении из отпуска 1 сентября 2005 г. был вызван в отдел кадров предприятия, где ему вручили уведомление о сокращении его должности с 1 октября 2005 г. На уведомлении стояла дата предупреждения – 25 августа 2005, т.е. когда работник находился в отпуске. Работника предупредили, что уволен он будет вместе с остальными работниками согласно выписанным уведомлениям с 1 октября 2005 г.

Правильно ли действует работодатель?

ПРАКТИКУМ

Задача № 1

В правила внутреннего трудового распорядка было включено положение, запрещающее работникам организации покидать ее территорию во время перерыва для отдыха и питания.

Дайте правовую оценку этому положению.

Задача № 2

Иванов, являющийся родителем ребенка в возрасте 11 лет, обратился к работодателю с письменным заявлением о предоставлении неполного рабочего дня. Работодатель потребовал от Иванова предоставить справку от его супруги, свидетельствующую о том, что она не работает на условиях неполного рабочего дня.

Правомерно ли такое требование работодателя?

Задача № 3

Работница Иванова, имеющая ребенка в возрасте 13 лет, была принята на работу с неполным рабочим днем. 14 октября 2005 г. ребенку исполняется 14 лет. Работодатель заявил Ивановой, что с 15 октября 2005 г. она будет работать полный рабочий день.

Правомерно ли такое требование работодателя?

Задача № 4

Работник с письменного согласия, но без издания приказа начальником цеха был привлечен к сверхурочной работе в течение четырех часов после окончания рабочей смены. Профсоюзная организация посчитала, что нарушено трудовое законодательство.

Каким образом организуют сверхурочные работы, и требуется ли для этого участие профсоюзной организации?

Задача № 5

В организации работники часто привлекаются к сверхурочным работам. Руководитель организации попросил у работников дать письменное согласие на привлечение к сверхурочной работе сразу на месяц вперед.

Соответствует ли трудовому законодательству просьба руководителя?

Задача № 6

В правилах внутреннего трудового распорядка ООО «Стак» указан перечень должностей, для которых работодатель установил ненормированный рабочий день: генеральный директор предприятия, его заместитель, финансовый директор, их секретари, а также сотрудники отдела снабжения. В трудовых договорах, заключенных с этими работниками, говорится, что они трудятся на условиях ненормированного рабочего дня с оплатой в 1,2 от ставки.

Имеет ли право так поступить работодатель?

ТЕСТЫ

1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

а) не свыше 40 часов;

б) 42 часа при согласии профсоюза;

в) 41 час при согласии местного органа по труду.

2. Для работника в возрасте до 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

а) не более 24 часов в неделю;

б) не более 36 часов в неделю;

в) не более 32 часов в неделю.

3. Для работника в возрасте от 16 до 18 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

а) не более 24 часов в неделю;

б) не более 36 часов в неделю;

в) не более 32 часов в неделю.

4. Работодатель оплачивает работу работника, работающего на условиях неполного рабочего времени:

а) по своему усмотрению;

б) пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;

в) в зависимости от соглашения работодателя, профсоюза и местного органа по труду.

5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

а) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – пять часов, в возрасте от 16 до 18 лет – семь часов;

б) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – шесть часов, в возрасте от 16 до 18 лет – восемь часов;

в) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – семь часов, в возрасте от 16 до 18 лет – девять часов.

6. Ночным считается время:

а) с 22 часов до 7 часов утра;

б) с 22 часов до 6 часов утра;

в) с 22 часов до 5 часов утра.

7. Работник по совместительству имеет право работать за пределами нормальной продолжительности рабочего времени на условиях внешнего и внутреннего совместительства:

а) не более трех часов в день;

б) не более четырех часов в день;

в) не более двух часов в день.

8. Для привлечения работника к сверхурочным работам по общему правилу необходимо:

а) получить его согласие в письменной форме;

б) издать приказ в письменной форме;

в) получить разрешение профсоюза в письменной форме.

9. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:

а) 5 часов в течение двух дней подряд и 100 часов в год;

б) 3 часа в течение двух дней подряд и 110 часов в год;

в) 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

10. Режим рабочего времени устанавливается:

а) собственником имущества организации с учетом специфики работы;

б) работодателем по согласованию с профкомом;

в) коллективным договором, правилами внутреннего распорядка или в отдельных случаях трудовым договором.

11. Работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени:

а) работнику**,** обучающемуся в вечернем вузе;

б) матери-одиночке, имеющей ребенка в возрасте 15 лет;

в) одному из родителей, имеющему ребенка до 14 лет.

ПРАКТИКУМ

Задача № 1

Смирнова каждый год брала годовой отпуск продолжительностью 28 календарных дней и одновременно отпуск без сохранения заработной платы на месяц. Руководитель ей оплачивал годовой отпуск из расчета 25 календарных дней, так как месяц работница в год не работает и отпускные за этот месяц не положены.

Прав ли руководитель организации?

Задача №2

Работодатель, составляя график отпусков на 2018 год, в интересах производства не стал учитывать пожелания некоторых работников об отпуске в определенное время года, а также заявления работающего несовершеннолетнего в возрасте 17,5 лет о предоставлении ему отпуска в июле месяце.

Обязан ли работодатель учитывать пожелания каждого работника при составлении графика отпусков?

Задача № 3

Работник поступил на работу в порядке перевода от другого работодателя. При переговорах о переводе ему было обещано новым работодателем, что после трудоустройства в новой организации он получит ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы в летний период до истечения шести месяцев работы, так как в то время он был несовершеннолетним. В новом трудовом договоре это условие не было отражено. После перехода работнику отказали в предоставлении отпуска в летнее время, сославшись на утвержденный график отпусков и на то, что работник уже совершеннолетний. Работник, полагая, что его право было нарушено, обратился в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должно быть принято КТС?

Задача № 4

Работнику согласно графику отпусков был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск с 1 по 29 мая 2018 г. В период отпуска работник заболел и пробыл на больничном с 12 по 16 мая 2018 г. Работник вышел на работу 30 мая, предъявил больничный и без согласования с работодателем ушел снова в отпуск на четыре календарных дня. За отсутствие на работе 30 мая работника уволили по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правильно ли поступил работодатель?

Задача № 5

1 марта 2018 г. Иванов устроился работать по совместительству охранником в ЗАО «Труд». Он награжден знаком «Почетный донор СССР».

3 июня 2018 г. работник подал заявление о предоставлении ему дополнительного отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

Обязана ли администрация ЗАО «Труд» предоставить ему отпуск?

Задача № 6

С 11 по 13 февраля 2018 г. работник ОАО «Общество» Касатонов брал отпуск без сохранения заработной платы в связи с регистрацией брака. Продолжительность отпуска составила три дня.

А 12 августа 2018 г. он опять подал заявление о предоставлении ему на пять дней отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка.

Обязано ОАО «Общество» предоставить ему отпуск до 16 августа 2018 г. включительно?

Задача № 7

С 4 февраля по 5 августа 2018 г. Смирнова заключила срочный трудовой договор с администрацией малого предприятия ООО «Троя». 31 июля 2018 г. администрация предупредила работницу об увольнении в связи с истечением срока трудового договора. С 1 по 7 августа 2018 г. работница взяла отпуск.

С какого дня работница считается уволенной?

Задача № 8

Работник написал заявление, где просил разделить его отпуск на четыре части по семь дней в течение 2006 года. Работодатель согласился и поставил работника в график отпусков с выплатой отпускных перед первой частью отпуска.

Дайте правовую оценку этой ситуации.

ТЕСТЫ

1. Работодатель обязан предоставить работнику перерыв для отдыха и питания по общему правилу:

а) не более двух часов и не менее 25 минут;

б) не более двух часов и не менее 30 минут;

в) Трудовой кодекс не устанавливает границы перерыва для отдыха и питания.

2. Работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через:

а) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;

б) каждые два часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;

в) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 20 минут каждый.

3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть:

а) не менее 42 часов;

б) не менее 41 часа;

в) не менее 40 часов.

4. Работа в выходные дни:

а) запрещена;

б) разрешена, если допускается правилами внутреннего трудового распорядка;

в) допускается в определенных случаях с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя.

5. Действующим трудовым законодательством в Российской Федерации предусмотрено количество праздничных дней:

а) 9 дней;

б) 10 дней;

в) 12 дней.

6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

а) не менее 26 календарных дней;

б) не менее 28 календарных дней;

в) не менее 24 рабочих дней.

7. Отпуск за первый год работы по общему правилу предоставляется работникам по истечении:

а) не менее одиннадцати месяцев непрерывной работы;

б) не менее шести месяцев непрерывной работы;

в) не менее девяти месяцев непрерывной работы.

8. Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение:

а) трех лет подряд;

б) двух лет подряд;

в) четырех лет подряд.

9. Отзыв работника из отпуска возможен:

а) по решению работодателя;

б) по соглашению с работником;

в) согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

10. Оплата отпуска должна быть произведена:

а) в последний день работы перед отпуском;

б) согласно правилам внутреннего распорядка;

в) не позднее трех дней перед отпуском.

11. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

а) по производственной необходимости, когда нет работы или организация не в состоянии платить зарплату;

б) на усмотрение работодателя;

в) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

12. При разделении ежегодного отпуска на части одна из частей этого отпуска должна быть:

а) не менее четырнадцати календарных дней;

б) не менее двенадцати рабочих дней;

в) не менее семи календарных дней.

ПРАКТИКУМ

Задача № 1

На работника за курение на рабочем месте было наложено дисциплинарное взыскание.

Можно ли привлечь работника к дисциплинарной ответственности за такой поступок?

Задача № 2

Работнику ООО «Метиз», совершившему дисциплинарный проступок, был объявлен выговор с предупреждением о последующем увольнении. Предварительно работодатель в трехдневный срок затребовал объяснение, которое работник дал. Работодатель издал приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, работник был ознакомлен с ним под роспись на второй день после издания приказа.

Соответствует ли порядок наложения дисциплинарного взыскания требованиям Трудового кодекса Российской Федерации?

Задача № 3

В правилах внутреннего трудового распорядка, принятых на общем собрании организации (присутствовало 95% персонала) и подписанных руководителем организации, были прописаны следующие положения:

1) работодатель может применить меру дисциплинарного взыскания «увольнение» только после применения такой меры, как «выговор»;

2) работодатель должен при вынесении взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка;

3) за опоздание на работу на выбор работодателя работник подвергается дисциплинарному взысканию: налагается штраф в размере 1 доллар за минуту опоздания или работник лишается 1/10части месячной премии;

4) определен список причин, которые считаются уважительными для пункта 5 и подпункта «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Соответствуют ли правила внутреннего трудового распорядка Трудовому кодексу Российской Федерации?

Задача № 4

Работника за прогул уволили с работы. В приказе об увольнении было записано: «За прогул рабочей смены 15 марта 2018 г. объявить Иванову выговор и уволить».

Правомерна ли такая формулировка приказа работодателя?

Задача № 5

Работница, имеющая трехлетнего ребенка, появилась на работе в нетрезвом состоянии. Работодатель составил акт и издал приказ об увольнении работницы. Приказ на второй день после издания был предъявлен работнице под расписку.

Возможно ли увольнение работницы?

Задача № 6

С 1 по 30 июня 2018 г. работнику было поручено провести работу над проектом.

В протоколе заседания от 23 июня 2018 г. исполнительного органа организации была сделана запись об объявлении выговора работнику «за неудовлетворительный результат работы».

Объяснительная записка была затребована 25 июня 2018 г. Приказом от 24 июня 2018 г. работнику был объявлен выговор «за неудовлетворительный результат работы».

Правомерно ли наложение дисциплинарного взыскания?

Ответы

Вариант 1

1. а
2. в
3. а
4. б
5. в
6. б
7. в
8. б
9. в
10. а
11. в
12. а
13. в
14. а
15. б
16. а
17. б
18. а
19. в
20. в

Вариант 2

1. а
2. б
3. б
4. в
5. б
6. в
7. а
8. б
9. в
10. в
11. г
12. б
13. а
14. в, а, г, б
15. а
16. б
17. в
18. а
19. б
20. а

Комплект фонда оценочных средств для рубежного контроля

Рубежный контроль проводится в форме тестирования и выполнения практических заданий. Задание для оценки знаний и умений состоит из двух частей. Часть первая (Часть А) включает задания для оценки освоения знаний, часть вторая для оценки освоения умений (Часть Б).

Задание №1:выполните задания

Условия выполнения задания

1.Максимальное время выполнения 30минут.

Часть А. Задания с выбором ответа, где к каждому из них даны разное количество вариантов ответа. Необходимо выбрать один правильный ответ. Часть Б. Решение практического задания.

2.Задания для решения определяются случайным образом.

3.За каждое правильно выполненное задание выставляется 1 балл. За каждое практическое задание выставляется 5 баллов.

За неправильный ответ на вопрос выставляется 0 баллов.

Максимум набранных баллов- 20 баллов.

Вариант1.

Часть А. Задания с выбором ответа

1. Каковы последствия не указания в договоре продажи недвижимости ее цены:

а) договор является ничтожной сделкой;

б) договор считается незаключенным;

в) цена недвижимости определяются по аналогии с ценою других объектов.

2. Кто обязан возместить вред, причиненный в следствии недостатков товара?

а) только продавец товара;

б) продавец или изготовитель по выбору потерпевшего;

в) только изготовитель товара.

3. Как именуются стороны обязательства?

а) покупатель и продавец;

б) арендодатель и арендатор;

в) истец и ответчик;

г) кредитор и должник.

4. Одновременно правоспособность и дееспособность возникает…

а) у юридических лиц;

б) у физических лиц;

в) у юридических и физических лиц.

5. Сделка с недвижимым имуществом требует:

а) простой письменной формы;

б) нотариального заверения;

в) регистрации в едином государственном реестре.

6. В каком случае форма заключение договора купли-продажи здания считается соблюденной?

а) стороны заключили договор путем обмена письмами

б) стороны заключили договор в виде единого документа, подписанного сторонами

в) стороны заключили договор в виде единого документа, подписанного обеими сторонами, нотариально удостоверили его и зарегистрировали в государственных органах.

7. Уставный капитал какого юридического лица разделен на определенное число акций?

а) общество с ограниченной ответственностью

б) открытое акционерное общество

в) потребительский кооператив

г) фонды

д) общественные организации

е) государственные и муниципальные унитарные предприятия

ж) учреждения

8. К существенным условиям договора относятся

а) условия о предмете договора

б) условия о неустойке за неисполнение договора

в) отгрузка товара.

9. Каков общий срок исковой давности?

а) 10 лет

б) 5 лет

в) 3 года

10. Участники правовых отношений, имеющие субъективные права и юридические обязанности, называются:

а) субъектами права

б) субъектами правонарушения

в) субъектами правонарушения

г) субъектами Федерации.

11. В каком случае договор аренды, хотя бы одной стороны которого является юридическое лицо, должен быть заключен в письменной форме?

а) если договор заключен на срок более 2-х лет

б) если договор заключен на срок более 3-х лет

в) если договор заключен на срок более 5-ти лет

12. Каковы последствия отсутствия в договоре аренды условия об объекте аренды?

а) договор считается незаключенным

б) договор оспорим

в) договор считается условной сделкой.

13. Подлежит ли переход права собственности на недвижимость государственной регистрации?

а) нет

б) да

в) нет, если иное не предусмотрено договором.

14. Какими признаками обладает юридическое лицо?

а) организационное единство, имущественная обособленность, самостоятельная имущественная ответственность, самостоятельное выступление в гражданском обороте;

б) самостоятельный баланс;

в) наличие расчетного счета.

15. Каковы способы реорганизации юридического лица?

а) слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование;

б) преобразование в иную организационно-правовую форму;

в) объединение.

Часть Б Практическое задание

Решите задачи

1. В сельскую администрацию Новоспасского сельского поселения поступило заявление от гражданки Петровой А.П. с просьбой предоставить в собственность земельный участок площадью 5га под пасеку.

Администрация решила выделить 1,5га земли, но не в собственность, а в аренду.

С данным решением Петрова А.П. не согласилась и обратилась с жалобой в суд.

Объясните правомерность решения администрации сельского поселения.

2. Фермер Егоров С.А. предъявил в суд исковые требования к ООО «Крона» о взыскании стоимости урожая пшеницы и ячменя за 2 года, мотивируя это тем, что ООО «Крона самовольно захватило 2 года назад 4га принадлежащей фермеру земли никак не компенсировав потери, им понесенные.

Ответчик не признал иск мотивировав это тем, что земельные угодья самовольно занятые ООО «Крона», фермером Егоровым С.А. не обрабатывались, пустовали, а к настоящему времени возвращены без причинения последнему какого-либо ущерба.

Объяснить правомерность сложившейся ситуации.

3. В Ельнинском районе предприятие «Днепр» в 1991 году заключило с колхозом им М. Горького договор на аренду земельного участка сроком на 30 лет для организации садоводческого товарищества. В настоящее время колхоз реорганизовался в акционерное общество, которое не признает ранее заключенный с садоводами договор.

Правомерность сложившейся ситуации.

4. В 1992 году Смирнов С.И. получил землю в качестве расчета за принадлежащие ему паи для организации фермерского хозяйства и возвел необходимые постройки. В настоящее время он собирается продать хозяйство другому лицу.

Объясните правомерность сложившейся ситуации.

5. ТОО «Кузнецовское» по решению администрации МО «Ельнинский район» был предоставлен земельный участок площадью 4,05га для расширения производства.

По истечению двух лет выявилось, что ТОО «Кузнецовское» к использованию земельного участка не преступал, мотивируя это отсутствием средств на строительство, а полученный земельный участок использовался рабочими общества в качестве огородов.

Объясните правомерность сложившейся ситуации.

Критерии оценки

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если выполнено 100% задания;

Оценка «хорошо » выставляется обучающемуся, если правильно выполнено 80%-90% задания;

Оценка «удовлетворительно » выставляется обучающемуся, если правильно выполнено 70- 80% задания;

Оценка «неудовлетворительно » выставляется обучающемуся, если выполнено до 50% от общего объема задания.

Комплект фонда оценочных средств для итоговой аттестации

Итоговой формой аттестации по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» являются другие формы контроля.

Таблица 3 – Шкала перевода баллов в отметки по пятибалльной системе

Отметка	Число баллов, необходимое для получения отметки
«3» (удовлетворительно)	8-14
«4» (хорошо)	15–21
«5» (отлично)	более 21

Таблица 4 – Критерии ошибок

Вид ошибки	**Имеющиеся недочеты**
Грубая ошибка	Незнание учащимися формул, правил, основных свойств, теорем и неумение их применять; незнание приемов решения задач, рассматриваемых в учебных разделах дисциплины, а также вычислительные ошибки, если они не являются опиской
Негрубая ошибка	Потеря корня или сохранение в ответе постороннего корня; отбрасывание без объяснений одного из них и равнозначные им
Недочет	Нерациональное решение, описки, недостаточность или отсутствие пояснений, обоснований в решениях

4 КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТЕКУЩЕГО, РУБЕЖНОГО И ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ

Таблица 5 – Критерии оценивания по результатам текущего, рубежного и итогового контроля

Оценка «5»:	- ответ полный и правильный на основании изученных теорий; - материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; - ответ самостоятельный. - работа выполнена полностью и правильно; - сделаны правильные выводы; - работа выполнена по плану с учетом техники безопасности
Оценка «4»	- ответ полный и правильный на основании изученных теорий; - материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки, исправленные по требованию преподавателя; - работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.
Оценка «3»	- ответ полный, но при этом допущена существенная ошибка, или неполный, несвязный. - работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка.
Оценка «2»	- при ответе обнаружено непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые студент не смог исправить при наводящих вопросах преподавателя; - отсутствие ответа; - допущены две (и более) существенные ошибки в ходе работы, которые студент не может исправить даже по требованию преподавателя; - работа не выполнена

5 КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Вопросы для подготовки к другим формам контроля

1. Сущность транспортного права и его роль в деятельности федерального железнодорожного транспорта.
2. Краткая характеристика нормативных правовых актов РФ, обеспечивающих стабильную работу железнодорожного транспорта: ТУЖД РФ, ГК РФ, Закон «О естественных монополиях», Закон «О защите прав потребителей».
3. Особенности приватизации объектов железнодорожного транспорта.
4. Структурная реформа отрасли. Понятие патента. Содержание прав патентообладателя. Особенности предпринимательской деятельности на железнодорожном транспорте.
5. Законодательные и нормативные акты по обеспечению безопасной работы на железнодорожном транспорте.
6. Организация работы железнодорожного транспорта в особых обстоятельствах.
7. Современные технологии планирования грузовых перевозок. Перевозочные документы.
8. Содержание, формы и роль договора на перевозку грузов. Договор содержания подъездных путей.
9. Понятие договора. Виды договоров. Содержание и форма договора. Порядок заключения, изменения и расторжения договора. Общие правила исполнения предпринимательских договоров.
10. Способы обеспечения исполнения договора. Гражданско-правовая ответственность за неисполнение договора.
11. Правовые отношения железной дороги и пассажиров: договор перевозки пассажира, договор перевозки багажа, грузобагажа. Права и обязанности пассажира.
12. Страхование пассажира. Права и обязанности железной дороги при перевозке пассажиров и багажа.
13. Признаки юридической ответственности сторон железнодорожной перевозки. Взаимная ответственность сторон по договору железнодорожной перевозки.
14. Понятие экономических споров. Виды экономических споров: преддоговорные споры; договорные споры; споры, связанные с нарушением прав собственника; споры, связанные с причинением убытков; споры с государственными органами; споры о деловой репутации и товарных знаках.
15. Досудебный (претензионный порядок) рассмотрения споров, его значение. Подведомственность и подсудность экономических споров. Сроки исковой давности.
16. Понятие трудового права. Источники трудового права. Трудовой Кодекс РФ.
17. Государственное регулирование в области занятости населения.
18. Понятие трудового договора, его значение. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Виды трудовых договоров.
19. Основные особенности режима рабочего времени железнодорожников. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления. Порядок установления рабочего времени и времени отдыха.

20. Конституция РФ - основной закон государства.
21. Основы конституционного строя РФ и РТ.
22. Понятие и признаки правового государства.
23. Значение и содержание Конституции РТ.
24. Государство и личность. Гражданство.
25. Правовой статус личности.
26. Виды прав человека и гражданина в РФ и РТ.
27. Законодательные акты в РФ за последний год.
28. Законодательные акты в РТ за последний год.
29. Полномочия Президента РФ.
30. Государственная Дума РФ, ее состав и полномочия.
31. Совет Федерации РФ, ее состав и полномочия.
32. Полномочия Правительства РФ.
33. Полномочия Президента РТ.
34. Государственный Совет РТ, состав, полномочия.
35. Полномочия Кабинета Министров РТ.
36. Понятие правосудия, его принципы.
37. Судебная система РФ, её структура, инстанции.
38. Порядок рассмотрения судебных споров. Право на судебную защиту.
39. Понятие и виды правоохранительных органов.
40. Органы прокуратуры, их полномочия.
41. Органы внутренних дел, их система и полномочия.
42. Негосударственные правоохранительные органы, их виды.
43. Адвокатура и нотариат, их полномочия
44. Понятие и виды переводов по трудовому праву. Отличие переводов от перемещения. Совместительство.
45. Основания прекращения трудового договора. Оформление увольнения работника. Правовые последствия незаконного увольнения.
46. Понятие рабочего времени, его виды. Режим рабочего времени и порядок его установления. Учет рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха. Компенсация за работу в выходные и праздничные дни.
47. Понятие заработной платы. Социально-экономическое и правовое содержание заработной платы. Правовое регулирование заработной платы: государственное и локальное
48. Понятие трудовой дисциплины, методы ее обеспечения. Понятие дисциплинарной ответственности. Виды дисциплинарных взысканий.
49. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Порядок обжалования и снятия дисциплинарных взысканий
50. Положение о дисциплине работников. Особенность трудовых отношений на железнодорожном транспорте. Положение о поощрении (виды поощрений).
51. Виды специальных дисциплинарных взысканий. Перечень нарушений. Определение степени вины работника и меры дисциплинарного взыскания.
52. Понятие материальной ответственности. Основания и условия привлечения работника к материальной ответственности. Полная и ограниченная материальная

ответственность. Индивидуальная и коллективная материальная ответственность. Порядок определения размера материального ущерба, причиненного работником работодателю.

53. Порядок возмещения материального ущерба, причиненного работником работодателю.

54. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику. Виды ущерба, возмещаемого работнику, и порядок его возмещения ущерба.

55. Понятие трудовых споров, причины их возникновения. Классификации трудовых споров. Понятие и механизм возникновения коллективных трудовых споров. Порядок разрешения коллективных трудовых споров: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж.

56. Понятие индивидуальных трудовых споров. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: комиссии по трудовым спорам, суд.

57. Коллективные споры и порядок их разрешения. Примирительная комиссия и трудовой арбитраж как органы разрешения коллективных споров. Ответственность работодателя за нарушения трудового законодательства.

58. Конкурентоспособный специалист на рынке труда.

59. Положение о молодом специалисте ОАО «РЖД», Молодежная программа «2030».

60. Стратегия развития железнодорожного транспорта Российской Федерации до 2030 года. Современное состояние железнодорожного транспорта и перспективы его развития.

6 СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

6.1 Информационное обеспечение обучения

Перечень используемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1.1 Основная учебная литература

1. Гуреева, М.А. Правовое обеспечение профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебник / Гуреева М.А. — Москва: КноРус, 2016. — 219 с. — (СПО). — ISBN 978-5-406-05217-4. — URL: https://book.ru/book/919555. — Текст: электронный по паролю.

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс]. — Электрон.текстовые данные. — Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2017. — 567 c. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1249.html по паролю.

3. Гуреева, М.А. Правовое обеспечение профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебник / Гуреева М.А. — Москва: КноРус, 2018. — 219 с. — ISBN 978-5-406-06048-3. — URL: https://book.ru/book/926040. — Текст: электронный. – Режим доступа: https://www.book.ru/book/926040 по паролю.

4. Матвеев, Р.Ф. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебное пособие / Р.Ф. Матвеев. — Москва: КноРус, 2018. — 157 с. — (СПО). — ISBN 978-5-406-05655-4. — URL: https://book.ru/book/927095. — Текст: электронный. – Режим доступа: https://www.book.ru/book/927095 по паролю.

5. Румынина, В.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности [Текст]: учебник для студентов учреждений среднего профессионального образования / В.В. Румынина. - 3-е изд., стер. - Москва: Академия, 2018 г. - 224 с.

6. Гуреева, М.А. Правовое обеспечение профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебник / М.А. Гуреева. — Москва: КноРус, 2019. — 219 с. — (СПО). — ISBN 978-5-406-06048-3. — URL: https://book.ru/book/931423. — Текст: электронный. – Режим доступа: https://www.book.ru/book/931423 по паролю.

7. Некрасов, С.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.И. Некрасов, Е.В. Зайцевасавкович, А.В. Питрюк. — Москва: Юстиция, 2019. — 211 с. — (СПО). — ISBN 978-5-4365-3032-1. — URL: https://book.ru/book/931218. — Текст: электронный. – Режим доступа: https://www.book.ru/book/931218 по паролю.

8. Гуреева, М.А. Правовое обеспечение профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебник / Гуреева М.А. — Москва: КноРус, 2020. — 219 с. — ISBN 978-5-406-07404-6. — URL: https://book.ru/book/932637. — Текст: электронный. – Режим доступа: https://www.book.ru/book/932637 по паролю.

6.1.2 Дополнительная учебная литература

1. Гражданский кодекс РФ (1-4 части) [Электронный ресурс] / — Электрон.текстовые данные. — Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2016. — 608 c. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1246.html. — ЭБС «IPRbooks» по паролю.

2. Некрасов, С.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности [Электронный ресурс] учебник / Некрасов С.И., Зайцева-Савкович Е.В., Питрюк А.В. — Москва: Юстиция, 2016. — 211 с. — ISBN 978-5-4365-0449-0. — URL: https://book.ru/book/920519. — Текст: электронный. – Режим доступа: https://www.book.ru/book/920519 по паролю.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] / — Электрон.текстовые данные. — Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2016. — 226 с. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1251.html. — ЭБС «IPRbooks» по паролю.

4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2017. — 157 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/1247.html. — Режим доступа: для авторизир. пользователей по паролю.

5. Некрасов, С.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебник / С.И. Некрасов, Е.В. Зайцевасавкович, А.В. Питрюк. — Москва: Юстиция, 2017. — 211 с. — (СПО). — ISBN 978-5-4365-0449-0. — URL: https://book.ru/book/922165. — Текст: электронный. – Режим доступа: https://www.book.ru/book/922165 по паролю.

6. Стрельникова, И. А. Транспортное право [Электронный ресурс]: учебное пособие и практикум / И. А. Стрельникова. — Электрон.текстовые данные. — Москва: Московский гуманитарный университет, 2017. — 392 c. — 978-5-906912-33-6. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/74743.html ЭБС «IPRbooks» по паролю.

7. Уголовный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Электрон.текстовые данные. — Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2017. — 249 c. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1254.html по паролю.

8. Матвеев, Р.Ф. Правовое обеспечение профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Матвеев Р.Ф. — Москва: КноРус, 2018. — 157 с. — ISBN 978-5-406-05655-4. — URL: https://book.ru/book/927095. — Текст: электронный. – Режим доступа: https://www.book.ru/book/927095 по паролю.

9. Некрасов, С.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Некрасов С.И., Зайцева-Савкович Е.В., Питрюк А.В. — Москва: Юстиция, 2019. — 211 с. — ISBN 978-5-4365-3032-1. — URL: https://book.ru/book/931218. — Текст: электронный. – Режим доступа: https://www.book.ru/book/931218 по паролю

10. Николюкин, С.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности (тестовые задания) [Электронный ресурс]: учебное пособие / Николюкин С.В. — Москва: Русайнс, 2019. — 95 с. — ISBN 978-5-4365-3976-8. — URL: https://book.ru/book/934492. — Текст: электронный. – Режим доступа: https://www.book.ru/book/934492 по паролю.

11. Матвеев, Р.Ф. Правовое обеспечение профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Матвеев Р.Ф. — Москва: КноРус, 2020. — 157 с. — ISBN 978-5-406-07328-5. — URL: https://book.ru/book/932171. — Текст: электронный. – Режим доступа: https://www.book.ru/book/932171 по паролю.

12. Некрасов, С.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Некрасов С.И., Зайцева-Савкович Е.В., Питрюк А.В. — Москва: Юстиция, 2020. — 211 с. — ISBN 978-5-4365-4667-4. — URL: https://book.ru/book/936006. — Текст: электронный. – Режим доступа: https://www.book.ru/book/936006 по паролю.

6.1.3 Интернет – ресурсы

1. ЭБС IPRbooks - http://www.iprbookshop.ru
2. ЭБС «Лань» - https://e.lanbook.com
3. ЭБС УМЦ ЖДТ - http://umczdt.ru/
4. ЭБС Book.ru - https://www.book.ru/

6.1.4 Официальные, справочно-библиографические и периодические издания

1. О железнодорожном транспорте в Российской Федерации [Текст]: Федеральный закон от 10.01.2003 №17-ФЗ в редакции Федерального закона от 03.08.2018 № 342-ФЗ. – Екатеринбург: ТД УралЮрИздат, 2019. – 36 с. – 5 экз.

2. Устав железнодорожного транспорта Российской Федерации [Текст]: Федеральный закон от 10.01.2003 №18-ФЗ в редакции Федерального закона от 03.08.2018 № 312-ФЗ. – Екатеринбург: ТД УралЮрИздат, 2019. – 80 с. – 5 экз.

3. Гудок [Текст]: ежедневная транспортная газета (2016, 2017, 2018, 2019, 2020 гг.) – 1200 экз.

4. Железнодорожный транспорт [Текст]: ежемесячный научно-теоретический технико-экономический журнал (2016, 2017, 2018, 2019, 2020 гг.) – 60 экз.

5. Транспорт России [Текст]: всероссийская транспортная еженедельная информационно-аналитическая газета (2016, 2017, 2018, 2019, 2020 гг.) – 240 экз.