

Министерство образования Ставропольского края
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Агротехнический техникум» с. Дивное

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущей и промежуточной аттестации
образовательной программы по учебной дисциплине

ОП.06 Правовые основы профессиональной деятельности
для специальности СПО 43.02.15 Поварское и кондитерское дело

СОГЛАСОВАНО:
председатель Методического
совета ГБПОУ АТ с. Дивное
Об/ О.А. Переверзева
протокол МС
№ 5 от 20.12. 2024г

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО:
на заседании Педагогического
совета ГБПОУ АТ с. Дивное
протокол № 13 от 23.12 2024г

УТВЕРЖДЕНО:
приказом директора
№ 15 от 23.12 2024г



Организация-разработчик: ГБПОУ АТ с.Дивное
Разработчик: преподаватель высшей квалификационной категории
Гуливец Светлана Юрьевна

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Оценочные средства
- 3 Оценочные средств для текущего контроля
- 4 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

1. Паспорт фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств (ФОС) дисциплины ОП. 06 Правовые основы профессиональной деятельности является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения ППССЗ обучающимися СПО.

В соответствии с требованиями ФГОС СПО (ФОС) предназначен для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ППССЗ в форме текущего контроля результатов успеваемости и/или промежуточной аттестации.

ФОС разработан в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования (ФГОС) 43.02.15 Поварское и кондитерское дело;
- Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ГБПОУ АТ с. Дивное по образовательным программам СПО;
- рабочим учебным планом по специальности 43.02.15 Поварское и кондитерское дело.

Планируемые результаты освоения программы

В результате освоения учебной дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности» 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.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:

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

Компетенции, формируемые у студентов в результате освоения учебной дисциплины

При изучении дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности» у студентов формируются следующие компетенции:

Код	Наименование результата обучения
ОК 1	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес
ОК 2	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество
ОК 3	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность
ОК 4	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития

ОК 5	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности
ОК 6	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями
ОК 7	Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий
ОК 8	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации
ОК 9	Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности

2. Оценочные средства для текущего контроля

Темы эссе (рефератов, докладов, сообщений)

1. Институт мирного прохода: история становления и современное юридическое содержание.
2. История международного морского права.
3. Кодекс ведения ответственного рыболовства 1995г.
4. Концепция «общего наследия человечества».
5. Концепция «реальной» связи и практика «удобных» флагов.
6. Международная морская организация (ИМО).
7. Международно-правовое измерение глубины морских недр.
8. Международно-правовое регулирование спасания на море.
9. Международно-правовой режим Антарктики.
10. Международно-правовые основы сохранения морского биоразнообразия.
11. Международно-правовые средства борьбы с пиратством на море и морским терроризмом.
12. Международный Трибунал по морскому праву.
13. Морские природные ресурсы как объект международных правоотношений.
14. Право преследования по «горячим» следам.
15. Правовое регулирование эксплуатации живых ресурсов исключительной экономической зоны.
16. Правовой режим Арктики.
17. Правовой режим Балтийских проливов.
18. Правовой режим морских научных исследований и природоресурсная деятельность государств.
19. Правовой режим Черноморских проливов.
20. Правовой статус и режим использования архипелажных вод.
21. Правовой статус и режим использования внутренних морских вод.
22. Правовой статус и режим использования исключительной экономической зоны.
23. Правовой статус и режим использования континентального шельфа.
24. Правовой статус и режим использования международных каналов.
25. Правовой статус и режим использования международных проливов.
26. Правовой статус и режим использования открытого моря.
27. Правовой статус и режим использования территориального моря.
28. Принцип осторожного подхода в международном морском праве.
29. Свобода судоходства в открытом море.
30. Деятельность комиссии по границам континентального шельфа.
31. Деятельность международного органа по морскому дну.
32. Договор о Шпицбергене и морские природные ресурсы.
33. Институт мирного прохода: история становления и современное юридическое содержание.
34. Кодекс ведения ответственного рыболовства 1995г.: причины принятия и общая характеристика.
35. Конвенция ООН по морскому праву 1982г.
36. Концепция «общего наследия человечества».
37. Концепция «реальной» связи и практика «удобных» флагов.
38. Международно-правовые средства борьбы с пиратством на море и морским терроризмом.
39. Международные организации в сфере освоения Мирового океана.
40. Морские природные ресурсы как объект международных правоотношений.
41. Пираты и международное право.
42. Правовое регулирование эксплуатации живых ресурсов исключительной

экономической зоны.

43. Современные международно-правовые проблемы незаконного, несообщаемого инерегулируемого рыбного промысла.
44. Урегулирование международных споров, связанных с деятельностью в Мировом океане.
45. Юрисдикция государства порта.
46. Устав работников рыбопромыслового флота.
47. Рабочее время и время отдыха плавсостава судов.

Перечень вопросов для коллоквиумов, собеседования

- Отличие трудового договора от договора подряда.
- Приобретение прав собственности по гражданскому законодательству.
- Правовое положение индивидуального предпринимателя.
- Понятие и признаки предпринимательской деятельности.
- Отличие коммерческих организаций от некоммерческих.
- Роль и значение устава предприятий.
- Реорганизация юридических лиц.
- Ответственность в гражданском праве.
- Ответственность в трудовом праве.
- Лицензирование отдельных видов предпринимательской деятельности.
- Роль арбитражного суда при разрешении экономических споров.
- Подведомственность и подсудность дел арбитражному суду.
- Правовая характеристика договора розничной купли-продажи.
- Правовая характеристика договора возмездного оказания услуг.
- Понятие и признаки несостоятельности (банкротства).
- Понятие и виды договоров.
- Понятие и источники трудового права РФ. Трудовой кодекс РФ.
- Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
- Структура и элементы трудового правоотношения.
- Государственные органы занятости населения, их права и обязанности.
- Негосударственные организации, оказывающие услуги по трудоустройству граждан.
- Понятие и формы занятости. Условия признания гражданина безработным. Пособие по безработице.
- Повышение квалификации и переподготовка безработных граждан.
- Понятие рабочего времени и его виды.
- Понятие социальной помощи. Виды социальной помощи по государственному страхованию.
- Пенсии и их виды. Условия назначения пенсии.

Кейс - задание

Алгоритм решения правовых задач

- 1 этап - необходимо внимательно прочитать и уяснить условия задачи, открыв оглавление кодекса определить, к какому разделу и главе она относится;
- 2 этап – внимательно прочитать найденную главу кодекса и проанализировать, с помощью каких статей (статьи) возможно решить эту задачу;
- 3 этап – ответить на вопросы, поставленные в задаче. Ответы должны быть аргументированными, содержать выдержки и анализ соответствующих статей (статьи) кодекса;
- 4 этап – в ответе следует указать, в каких конкретно действиях (бездействии) нашло свое выражение неправомерное поведение субъекта права; дать ему правовую оценку и на основании всестороннего толкования соответствующих норм Трудового кодекса

Российской Федерации сформулировать аргументированное правильное решение.

Вопросы для обсуждения и анализа правовой ситуации

Задание 1.

Заведующий складом Патрикеев подал заявление об увольнении по собственному желанию. Через две недели он пришел за трудовой книжкой, однако выдать ее ему отказались, ссылаясь на то, что Патрикеев не закончил передачу материальных ценностей по складу.

Законны ли в данном случае действия администрации?

Влечет ли какие-либо последствия задержка выдачи трудовой книжки?

Задание 2.

Гражданка Ларионова была принята на работу кассиром в магазин №3 Санкт-Петербургского торгового дома «Сытный двор» на ул. Пограничника Гарькавого (Красносельский район). Через год администрация торгового дома издала приказ о направлении Ларионовой на постоянную работу кассиром в магазин №5 того же торгового дома, расположенный на Бухарестской ул. (Фрунзенский район). Ларионова не согласилась с приказом, объясняя, что магазин №5 далеко от ее места жительства.

Законно ли направление Ларионовой в магазин №5? (При решении задачи необходимо учитывать, что юридическим лицом, имеющим право приема на работу, является ООО «Санкт-Петербургский торговый дом «Сытный двор», а все магазины входят в него в качестве структурных подразделений.)

Задание 3.

Работница швейной фабрики Катueva была задержана на проходной фабрики с похищенными ценностями, о чем сотрудником службы безопасности предприятия составлен протокол. Директор фабрики издал приказ об увольнении Катueвой с работы.

Законно ли это? Дайте обоснованный ответ.

Задание 5.

Инженер-технолог типографии Пономарева в состоянии беременности была уволена по инициативе работодателя по сокращению штатов. Спустя две недели после увольнения беременность Пономаревой была прервана. Пономарева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе.

Как должно быть разрешено дело в суде?

Задание 6.

За виновное неисполнение своих обязанностей директор ремонтной мастерской своим приказом объявил столяру Буянову выговор и оштрафовал его на пять минимальных размеров оплаты труда.

Законны ли действия директора мастерской?

Какие виды дисциплинарных взысканий предусмотрены законодательством о труде?

Задание 7.

Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу так и не был издан. Директор магазина, к которому они обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах больше не нуждается.

Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключении с ними трудового договора?

Дайте юридически обоснованный ответ.

Задание 8.

Приказом по заводу водитель Ивушкин был уволен по собственному желанию. Ивушкин обратился в суд с иском, ссылаясь на то, что заявление об увольнении он не подавал. Представитель завода пояснил в суде, что Ивушкин, поссорившись со своим непосредственным начальником, пришел в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни он на работу не вышел, и был уволен. По данному факту Ивушкин разъяснил, что из-за конфликта на

работе у него обострилась гипертоническая болезнь, он получил больничный лист, поэтому и не приходил на работу.

Как по закону должна быть разрешена ситуация? Какое решение должен принять суд?

Задание 9

Коммерческая организация в трудовых договорах со своими работниками предусматривает условие, что работник в случае досрочного расторжения трудового договора по собственной инициативе не вправе в течение одного года устраиваться в организацию с аналогичным профилем работы.

Дайте юридическую оценку действиям работодателя.

Вправе ли организация устанавливать порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров?

В чью компетенцию входит определение этого порядка?

Тестовые задания по разделам

Трудовые правоотношения и основания их возникновения

Тестовое задание 1.

1. Трудовой договор — это... (закончите фразу)
 - а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями;
 - б) соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым он обязуется предоставить работнику работу, обеспечить условия труда и т.д.;
 - в) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации.
2. Какие документы необходимы при заключении трудового договора (укажите правильный ответ)?
 - а) паспорт, домовая книга, свидетельство о рождении, трудовая книжка, документ об образовании;
 - б) партийный билет, документ воинского учета, документ об образовании, трудовая книжка, пенсионное удостоверение;
 - в) паспорт, трудовая книжка, страховое свидетельство гос. пенсионного страхования, документы воинского учета, документ об образовании.
3. Могут ли лица, достигшие 15 лет, заключить трудовой договор (укажите правильный ответ)?
 - а) могут, но в случае получения основного общего образования;
 - б) не могут, так как трудовой договор заключается с лицами, достигшими 16 лет;
 - в) могут, но с согласия родителей.
4. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не должен превышать... (укажите правильный ответ):
 - а) 2 недели;
 - б) 1 месяц в течение календарного года;
 - в) 3 месяца.
5. В какой срок работник обязан предупредить работодателя о расторжении трудового договора (укажите правильный ответ)?
 - а) 10 дней;
 - б) 1 месяц;
 - в) 2 недели.
6. По какой причине может быть прекращен трудовой договор, по независящим от воли сторон обстоятельствам (укажите правильный ответ)?
 - а) призыв работника на военную службу;
 - б) осуждение работника к наказанию в соответствии с приговором суда;
 - в) смерть работника или работодателя;
 - г) все вышеперечисленные варианты.
7. В течение какого срока работодатель обязан объявить приказ о приеме на работу работника (укажите правильный ответ)?
 - а) в течение 5 дней со дня подписания трудового договора;
 - б) в течение 1 недели со дня подписания трудового договора;
 - в) в течение 3 дней со дня подписания трудового договора.

8. Предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица... (укажите правильный ответ)
а) нет 18 лет; б) есть 18 лет; в) есть 16 лет
9. Срок испытания при приеме на работу не может превышать... (укажите правильный ответ)
а) 2 месяца; б) 1 месяца; в) 3 месяцев.
10. Может ли работодатель уволить работника по своей инициативе (укажите правильный ответ)?
а) может; б) не может;
в) может в случае ликвидации организации.
11. Является ли смена собственника имущества организации основанием для расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя (укажите правильный ответ)?
а) является;
б) не является;
в) трудовой договор может быть расторгнут в течении 3 месяцев.
12. Вносятся ли взыскания в трудовую книжку (укажите правильный ответ)? а) не вносятся;
б) вносятся;
в) не вносятся за исключением случаев, когда дисциплинарное взыскание является увольнением.
13. Как осуществляется перевод на постоянную работу в другую организацию (укажите правильный ответ)?
а) с письменного согласия работника;
б) приказом работодателя без согласия работника; в) с устного согласия работника.
14. На какой срок не может заключаться трудовой договор (укажите правильный ответ)? а) на неопределенный срок;
б) на срок не более 10 лет;
в) на неопределенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).
15. В каких случаях работодатель не обязан отстранить от работы работника?
а) если работник появился на работе в алкогольном, наркотическом или токсическом опьянении;
б) не прошедшего в установленном порядке обязательный, предварительный или периодический медицинский осмотр;
в) если работник — беременная женщина.
16. Что не является грубым нарушением работником его трудовых обязанностей, позволяющим его уволить?
а) прогул;
б) опоздание до 4 часов;
в) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Права и обязанности сторон трудового договора. Порядок изменения и расторжение трудового договора

Тестовые задания 2.

1. Днем увольнения работника является:
а) последний день его работы; б) предыдущий день его работы;
в) следующий день после приказа об увольнении.
2. В случае хищения на производстве работник может быть а) отстранен от работы до выяснения обстоятельств;
б) отстранен от работы на 1 месяц; в) отстранен от работы на 2 месяца г) уволен.
3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом

работодателя в письменной форме за:

а) 7 дней; б) 14 дней; в) 5 дней.

4. В каком случае трудовой договор не может быть расторгнут работодателем? а) при ликвидации организации;

б) сокращения штата работников;

в) в период временной нетрудоспособности работника.

5. Прогоул — это отсутствие работника на рабочем месте без уважительной причины в течение рабочего дня более:

а) 2 часов; б) 3 часов; в) 4 часов.

6. Участие какого органа обязательно в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя?

а) комиссии по трудовым спорам; б) выборного профсоюзного органа;

в) представительного органа работников.

7. Если действие работодателя приведет к массовому увольнению работников, за сколько месяцев он обязан сообщить об этом профсоюзному органу?

а) 1 месяц; б) 2 месяца; в) 3 месяца.

8. Если по решению аттестационной комиссии работник признан не прошедшим аттестацию, то он будет:

а) направлен на переобучение; б) уволен;

в) подвергнут дисциплинарному взысканию.

9. Если действие работодателя приведет к сокращению численности или штата работников, за сколько месяцев он обязан сообщить об этом профсоюзному органу?

а) 2 месяца; б) 3 месяца; в) 5 месяцев.

10. Может ли работник прекратить работу по истечении срока предупреждения об увольнении?

а) может; б) может с разрешения работодателя; в) не может.

11. При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителем в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить компенсацию в размере не ниже:

а) среднемесячного заработка;

б) двух средних месячных заработков; в) трех средних месячных заработков.

12. За разглашение государственной, коммерческой, служебной тайны работнику грозит: а) штраф в размере от 50 до 100 МРОТ;

б) штраф в размере от 100 до 250 МРОТ; в) расторжение трудового договора.

Материальная ответственность

Тестовые задания

1. В каком случае работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок?

а) порчи средств индивидуальной защиты по его вине;

б) отстранения от работы за несоблюдение требований охраны труда;

в) отстранения работника от работы по причине непредоставления работодателем средств индивидуальной защиты.

2. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб: а) в полном объеме;

б) в частичном объеме; в) в половинном объеме.

3. В какой срок работодатель обязан рассмотреть заявление работника о возмещении ему ущерба?

а) в пятидневный срок; б) в трехдневный срок; в) в десятидневный срок.

4. Что должен указать или предоставить член коллектива для освобождения от материальной ответственности?

- а) отсутствие своей вины;
б) справку о медицинском осмотре; в) средний заработок.
5. Материальная ответственность может конкретизироваться:
а) коллективным договором; б) трудовым договором;
в) нормативно-правовыми актами.
6. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива определяется:
а) руководителем организации; б) органом МСУ; в) судом.
7. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не несет за собой освобождения от:
а) материальной ответственности; б) выплаты заработной платы;
в) предоставления отпуска.
8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего:
а) среднемесячного заработка; б) среднедневного заработка; в) среднегодового заработка.
9. Работник в возрасте до 18 лет несет полную материальную ответственность за: а) неумышленное причинение ущерба;
б) ущерб, причиненный в рабочем порядке по вине работодателя; в) ущерб, причиненный в состоянии алкогольного опьянения.
10. Подлежат ли взысканию неполученные доходы? а) частично; б) нет; в) да.
11. Подлежит ли взысканию с работника упущенная выгода? а) подлежит взысканию;
б) подлежит в отдельных организациях; в) нет, не подлежит.
12. В каких случаях возлагается на работника материальная ответственность в полном размере?
а) умышленного причинения ущерба; б) недостачи ценностей;
в) разглашения сведений;
г) во всех перечисленных случаях.
13. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности заключаются с работниками, достигшими возраста:
а) 16 лет; б) 18 лет; в) 20 лет.
14. Материальная ответственность сторон трудового договора наступает за: а) вознаграждение; б) труд; в) ущерб.
15. За ущерб на производстве работники несут:
а) гражданскую ответственность; б) материальную ответственность; в) уголовную ответственность.
16. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого определяется: а) соглашением;
б) уставом; в) трудовым договором.
17. Трудовым договором или письменными соглашениями может конкретизироваться:
а) уголовная ответственность;
б) материальная ответственность;
в) административная ответственность.
18. Материальная ответственность возмещается: а) в ограниченном размере;
б) в полном размере; в) оба варианта верны.
19. Увольнение работника, причинившего ущерб, влечет за собой освобождение от материальной ответственности:
а) нет; б) указывается договором; в) да.
20. Как исчисляется размер ущерба?
а) по курсу доллара; б) по рыночным ценам; в) по курсу рубля.
21. Кому направляется заявление работника о возмещении ущерба? а) директору; б) работодателю; в) губернатору.

Тестовые задания 3.

1. Дисциплина труда — это:
 - а) обязательное для всех работников подчинение трудовому распорядку;
 - б) обязательное для всех работников соблюдение Трудового кодекса Российской Федерации;
 - в) обязательное для всех работников, кроме руководителя организации, соблюдение правил трудового распорядка.
2. Трудовой распорядок определяется:
 - а) работодателем;
 - б) Правительством Российской Федерации;
 - в) утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа организации.
3. Укажите, какое из поощрений за труд не входит в компетенцию работодателя?
 - а) объявление благодарности; б) выдача премии;
 - в) награждение ценными подарками;
 - г) присвоение государственной премии;
 - д) представление к званию лучшего по профессии.
4. Укажите вид дисциплинарного взыскания, не закрепленного в Трудовом кодексе Российской Федерации:
 - а) замечание; б) лишение премии; в) выговор; г) увольнение.
5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника:
 - а) объяснение в письменной форме;
 - б) документы, оправдывающие дисциплинарный проступок;
 - в) устное объяснение причин совершения дисциплинарного проступка.
6. Дисциплинарное взыскание применяется со дня обнаружения:
 - а) не позднее 3 месяцев; б) не позднее 6 месяцев; в) не позднее 1 месяца.
7. Дисциплинарное взыскание применяется со дня совершения проступка: а) не позднее 6 месяцев; б) не позднее 3 месяцев; в) не позднее 1 года.
8. Дисциплинарное взыскание по результатам ревизии применяется: а) не позднее одного года;
 - б) не позднее 2 лет; в) не позднее 5 лет.
9. За 1 дисциплинарный проступок применяется:
 - а) 1 дисциплинарное взыскание; б) выговор и лишение премии;
 - в) замечание и привлечение к сверхурочным работам.
10. Может ли привлекаться к дисциплинарному взысканию руководитель организации?
 - а) на основании заявления работника;
 - б) на основании заявления представительного органа работников; в) на основании заявления заместителя руководителя.
11. С учетом мнения, какого органа работодатель устанавливает правила внутреннего распорядка?
 - а) Правительства Российской Федерации; б) трехсторонней комиссии;
 - в) представительного органа работников.
12. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые:
 - а) Государственной Думой;
 - б) Правительством Российской Федерации;
 - в) Советом Федерации.
13. Как может быть поощрен работник за особые заслуги перед государством? а) автомобилем; б) государственной наградой; в) похвальной грамотой.
14. В течение какого времени должен быть объявлен приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания работнику?
 - а) 9 дней; б) 6 дней; в) 3 дней.

15. Какие наказания применяются при дисциплинарном проступке? а) выговор;
 б) снижение заработной платы; в) уменьшение отпуска;
 г) все варианты верны.
16. Какие виды поощрений существуют? Выберите все возможные варианты. а) премия;
 б) дополнительные выходные; в) почетные грамоты;
 г) благодарность;
 д) снижение продолжительности рабочего дня.

4 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации (дифференцированный зачет)

Форма промежуточной аттестации по дисциплине «Правовые основы профессиональной деятельности», установленная рабочим учебным планом

– Дифференцированный зачет.

Методика проведения зачета

Дифференцированный зачет проводится на последнем занятии в виде устного ответа на 1 вопрос и решение одной ситуационной задачи. Во время проведения зачета в аудитории одновременно присутствует не более 5 студентов. На подготовку к ответу дается не более 15 минут. Далее – один студент отвечает, остальные готовятся.

Примерные вопросы к зачету

1. Виды источников права, регулирующих экономические отношения в РФ.
2. Понятие гражданских правоотношений.
3. Имущественные и личные неимущественные отношения.
4. Виды и формы собственности в РФ.
5. Понятие предпринимательской деятельности, признаки.
6. Понятие «индивидуальный предприниматель», его правоспособность.
7. Понятие юридического лица, его признаки.
8. Виды учредительных документов, порядок государственной регистрации юридических лиц.
9. Виды организационно-правовых форм юридических лиц, их правовое положение.
10. Коммерческие и некоммерческие организации. Их отличительные признаки, формы.
11. Характер прав учредителей на имущество организации: обязательственные или вещные права
12. Правомочия собственника.
13. Объекты гражданских прав: понятие, виды, оборотоспособность.
14. Гражданско-правовой договор: содержание, форма, виды, порядок заключения.
15. Подведомственность и подсудность экономических споров.
16. Рассмотрение споров в арбитражном суде.
17. Понятие экономических споров.
18. Возмещение морального вреда.
19. Источники трудового права. Трудовой кодекс.
20. Трудовые правоотношения, их признаки. Субъекты трудовых правоотношений.
21. Трудовой договор. Существенные условия трудового договора.
22. Порядок заключения трудового договора.
23. Особенности заключения трудового договора с индивидуальным предпринимателем.
24. Основания прекращения трудового договора.

25. Отпуска: понятие, виды, порядок представления.
26. Понятие заработной платы. Минимальная заработная плата.
27. Понятие и виды материальной ответственности работника.
28. Полная материальная ответственность работника.
29. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работника.
30. Субъекты и метод административного права.
31. Административные правонарушения. Кодекс об административных правонарушениях.
32. Понятие административной ответственности. Возраст наступления административной ответственности.
33. Виды административных взысканий
34. Порядок рассмотрения трудовых споров.
35. Понятие самозащиты работниками своих трудовых прав.

Примерные ситуационные задачи:

1. В городской центр занятости населения обратился токарь Михайлов, уволенный с предприятия в связи с сокращением численности работников, с заявлением о признании его безработным и назначении пособия по безработице.

Какие документы необходимо представить Михайлову в центр занятости для регистрации в качестве безработного? Какова процедура признания гражданина безработным? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?

2. В районном центре занятости гражданину Новикову, обратившемуся за помощью в трудоустройстве, отказали в предоставлении информации о наличии вакантных рабочих мест и предложили отработать месяц на общественных работах, предупредив, что в случае отказа ему не будут предоставлены услуги центра занятости.

Правильно ли поступили работники центра занятости? Имеют ли право граждане, обратившиеся в центр занятости, на получение соответствующей информации? Обязан ли нетрудоустроенный гражданин выполнить требование центра занятости об участии в общественных работах?

3. С Некрасовым был заключен трудовой договор о его работе в организации в качестве инженера-экономиста. В приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы – 20 марта, указана должность – инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как невыдержавшим испытания при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации? Может ли Некрасов обратиться в суд?

4. Технолог муниципального предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с этим не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В заявлении он указал, что приказ об увольнении был издан во время его очередного отпуска, причем без предварительного согласия профкома предприятия.

Какое решение должен вынести суд? Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов? Кто и при каких условиях имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов?

5. Рабочий частного предприятия Кашин был уволен за выход на работу в нетрезвом состоянии. Считая свое увольнение неправильным, Кашин подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения (на увольнение по собственному желанию), так как до этого проступка он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Суд изменил формулировку причины увольнения на собственное желание, чем удовлетворил иск. Правильно ли решил суд это дело?

6. При проверке соблюдения трудового законодательства в одном из

медицинских учреждений были обнаружены приказы руководителя учреждения о рабочем времени сотрудников. Работникам бухгалтерии за переработку в дни ежемесячных, квартальных и годовых отчетов в порядке компенсации устанавливался сокращенный 4-часовой рабочий день после каждого дня переработки. Несовершеннолетним лицам, работающим в лаборатории, запрещалась работа с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Соответствуют ли трудовому законодательству приказы, изданные в данном медицинском учреждении?

7. Ветлугина, работающая по трудовому договору, обратилась к директору общества с ограниченной ответственностью с просьбой установить ей неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанное время. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода за ребенком, которому исполнилось 5 лет. Директор отказал Ветлугиной, ссылаясь на то, что в уставе их общества ничего не сказано о возможности работы на условиях неполного рабочего времени.

Правильно ли поступил директор? Как, по Вашему мнению, должен быть решен вопрос об установлении Ветлугиной неполного рабочего дня?

8. Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 5 часов остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору предприятия с требованием оплатить им сверхсрочную работу. Однако директор, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате, обращая внимание на то обстоятельство, что рабочие не возражали поработать дополнительно.

Как Вы считаете, следует ли указанную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах? В каком порядке и должна ли быть компенсирована указанная работа?

9. По причинам производственного характера директор предприятия самостоятельно изменил график ежегодных отпусков путем издания соответствующего приказа. Согласно этому приказу, всем работникам, в том числе и подросткам, у которых отпуск по графику приходился на летние месяцы, время отпуска было перенесено на осень-зиму текущего года.

В каком порядке утверждается график отпусков? Может ли несовершеннолетним лицам предоставляться отпуск в удобное для них время? Какой продолжительностью предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск несовершеннолетним лицам?

10. Работники частного предприятия, расположенного в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, потребовали от владельца этого предприятия установить им районный коэффициент к заработной плате без ограничения ее (заработной платы) максимальным размером. Правомочны ли эти требования работников?

11. В сентябре сего года была произведена индексация оплаты труда работников народного хозяйства. Работники одного из металлургических заводов посчитали, что эта мера не отражает уровень инфляции, сложившейся к данному времени. Они обратились к администрации с просьбой увеличить размер индексации оплаты труда. Администрация отказала в удовлетворении этой просьбы работников, ссылаясь на то, что индексация производится по закону Российской Федерации. Кто и каким образом может решить вопрос о повышении размера индексации?

12. Петров А. пользуется автомобилем, у которого содержание загрязняющих веществ в выбросах и уровень шума, производимого им при работе, превышает нормативы, установленные государственными стандартами РФ. Будет ли Петров А. привлечен за это к ответственности, если да, к какой?

13. Учащиеся приехали отметить сдачу экзамена в национальный парк, срубили кустарники и деревья разожгли костер, замусорили поляну. Какие меры могут быть к ним применены?

14. Семенов И. пошел устраиваться на работу. В отдел кадров он предъявил трудовую книжку и паспорт. Менеджер по работе с персоналом потребовал от него указать индивидуальный номер налогоплательщика. Должен ли работник выполнять требования менеджера по работе с персоналом? Какие документы необходимо предъявить при приеме на работу в какой статье ТК РФ дан их перечень?

15. Оболенский С. работал на заводе токарем. Он подал заявление директору завода о том, чтобы ему разрешили работать по совместительству. Работодатель ответил отказом. Имеет ли работник в этой ситуации право на работу по совместительству?

Критерии оценки качества знаний, умений и сформированности компетенций студентов в рамках промежуточной аттестации

Оценка «зачтено» предполагает, что студент показывает:

глубокие знания по теоретическому вопросу, владеет основными понятиями, терминологией;

умения правильно, без ошибок выполнять практические задания;

Таким образом, прослеживается сформированность соответствующих компетенций, т.к. ответ полный, доказательный, четкий, грамотный.

Оценка «не зачтено» выставляется, если студент не показывает:

знания по теоретическому вопросу, допускает ошибки, не выделяет главного, существенного в ответе;

умения правильно, без ошибок выполнять практические задания;

Таким образом, ответ поверхностный, бездоказательный, допускаются речевые ошибки, т.е. компетенции не сформированы.