

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Абдулкеримов Исмаил Завирович  
Должность: Директор филиала ДГУ в г.Дербент  
Дата подписания: 05.03.2022 г. 10:11:00  
Уникальный программный ключ:  
03f389fd2faa331f3feb49e53d0b7b8aa29e1114

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
филиал федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
в г. Дербенте

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**по дисциплине**

**ПМ. 01. Обеспечение реализации прав граждан в сфере пенсионного  
обеспечения и социальной защиты**

**МДК.01.03. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Отделение СПО**

**Образовательная программа по специальности**

40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Форма обучения:  
очная

Статус дисциплины: входит в профессиональный модуль

Дербент, 2022

Фонд оценочных средств по дисциплин Правовое обеспечение профессиональной деятельности среднего профессионального образования по программе подготовки специалистов среднего звена (на базе основного общего образования) базовой подготовки составлена в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС СПО по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» от 12 мая 2014 года №508

Разработчики: отделение Д"Ю «Право и организация социального обеспечения», Джабраилов Р.А.

Фонд оценочных средств по дисциплине "Правовое обеспечение проф. деят.» одобрен: на заседании предметно-цикловой комиссии филиала ДГУ в г. Дербента от « 30 марта 2022 г. протокол №7

Председатель  Зиярова А. Л.  
(подпись)

на заседании учебно-методической комиссии филиала ДГУ в г. Дербента от « 30 марта 2022 г. протокол № 11

Председатель  Гашимов Р. Р.

Рецензент (эксперт):

Старший следователь дербентского  
МРСО СУ СК РФ по РД  
Старший лейтенант юстиций



Семедов Ш. И.

# 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»

## 1.1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 54 академических часов.

Вид работы	Трудоемкость, академических часов		
	3 семестр	4 семестр	всего
<b>Общая трудоёмкость</b>	<b>54</b>		<b>54</b>
<b>Контактная работа:</b>			
Лекции (Л)	18		18
Практические занятия (ПЗ)	18		18
Семинарские занятия (СЗ)			
Консультации			
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)			
<b>Самостоятельная работа</b> (указать виды работ, предусмотренные рабочей программой дисциплины (практики)): - выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ); - выполнение расчетно-графического задания (РГЗ); - написание реферата (Р); - написание эссе (Э); - самостоятельное изучение разделов (перечислить); - самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий); - подготовка к практическим занятиям; - подготовка к коллоквиумам; - подготовка к рубежному контролю и т.п.)	<b>18</b>		<b>18</b>

## 1.2. Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

№ п/п	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Оценочные средства		Способ контроля
			наименование	№№ заданий	
1	Характеристика, место, понятие и основы	<b>ОК-1 ОК-3 ОК-4 ОК-5 ОК-6 ОК-7 ОК-9 ОК-11 ОК-</b>	Тесты по теме, Защита рефератов	1-30	Устный опрос Тестирование, практические

	дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»	<b>12 ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6</b>			
2	Содержание труда профессиональной деятельности юриста	<b>ОК-1 ОК-3 ОК-4 ОК-5 ОК-6 ОК-7 ОК-9 ОК-11 ОК-12 ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6</b>	Тесты по теме, Защита рефератов	1-30	Устный опрос Тестирование, практические
3	Личность, сообщество и профессиональное поведение юриста	<b>ОК-1 ОК-3 ОК-4 ОК-5 ОК-6 ОК-7 ОК-9 ОК-11 ОК-12 ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6</b>	Тесты по теме, Защита рефератов	1-30	Устный опрос Тестирование, практические
4	Социальная среда и инфраструктура профессиональной деятельности юриста	<b>ОК-1 ОК-3 ОК-4 ОК-5 ОК-6 ОК-7 ОК-9 ОК-11 ОК-12 ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6</b>	Тесты по теме, Защита рефератов	1-30	Устный опрос Тестирование, практические
5	Технология работы с законодательством	<b>ОК-1 ОК-3 ОК-4 ОК-5 ОК-6 ОК-7 ОК-9 ОК-11 ОК-12 ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6</b>	Тесты по теме, Защита рефератов	1-30	Устный опрос Тестирование, практические
6	Правовое регулирование общественных отношений	<b>ОК-1 ОК-3 ОК-4 ОК-5 ОК-6 ОК-7 ОК-9 ОК-11 ОК-12 ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6</b>	Тесты по теме, Защита рефератов	1-30	Устный опрос Тестирование, практические
7	Трудовое право, как отрасль права и правовое регулирование трудовых правоотношений	<b>ОК-1 ОК-3 ОК-4 ОК-5 ОК-6 ОК-7 ОК-9 ОК-11 ОК-12 ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6</b>	Тесты по теме, Защита рефератов	1-30	Устный опрос Тестирование, практические
8	Социальное обеспечение граждан	<b>ОК-1 ОК-3 ОК-4 ОК-5 ОК-6 ОК-7 ОК-9 ОК-11 ОК-12 ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6</b>	Тесты по теме, Защита рефератов	1-30	Устный опрос Тестирование, практические
9	Административное	<b>ОК-1 ОК-3 ОК-4</b>	Тесты по	1-30	Устный опрос

правонарушение и административная ответственность	<b>ОК-5 ОК-6 ОК-7 ОК-9 ОК-11 ОК-12 ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6</b>	теме, защита рефератов Контрольная работа.	Тестирование, практические
---	--	---	----------------------------

### 1.3. Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций

№ п/п	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции			
		Недостаточный	Удовлетворительный (достаточный)	Базовый	Повышенный
		Отсутствие признаков удовлетворительного уровня	Знать: Уметь: Владеть:	Знать: Уметь: Владеть:	Знать: Уметь: Владеть:
	ОК- 01	Не имеет представления о понимании сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес	Имеет неполное представление о понимании сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес	Допускает неточности в представлении о сформированности понимания сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес	Демонстрирует чёткое представление о сформированности и понимании сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес
	ОК- 03	Не владеет навыками принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Допускает неточности в владении принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Демонстрирует целостное представление в владении навыками принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Свободно владеет навыками самоанализа и принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность
	ОК- 04	Не владеет навыками осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Допускает неточности в владении осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Демонстрирует целостное представление осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Свободно владеет навыками самоанализа, осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

	ОК- 05	Не владеет навыками использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	Допускает неточности в использовании информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	Демонстрирует целостное представление в использовании информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	Свободно владеет навыками в использовании информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности
	ОК- 06	Не владеет навыками работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями	Допускает неточности в владении работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями	Демонстрирует целостное представление работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями	Свободно владеет навыками работы в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями
	ОК- 07	Не владеет навыками брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	Допускает неточности в владении брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	Демонстрирует целостное представление брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	Свободно владеет навыками брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий
	ОК- 09	Не владеет навыками ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.	Допускает неточности в владении ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.	Демонстрирует целостное представление ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.	Свободно владеет навыками ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.
	ОК- 11	Не владеет навыками соблюдать деловой этикет, культуру и психологические основы общения, нормы и правила поведения.	Допускает неточности в владении соблюдать деловой этикет, культуру и психологические основы общения, нормы и правила поведения.	Демонстрирует целостное представление соблюдать деловой этикет, культуру и психологические основы общения, нормы и правила поведения.	Свободно владеет навыками соблюдать деловой этикет, культуру и психологические основы общения, нормы и правила поведения.
	ОК-12	Не владеет навыками проявлять нетерпимость к коррупционному поведению	Допускает неточности в владении проявлять нетерпимость к коррупционному поведению	Демонстрирует целостное представление проявлять нетерпимость к коррупционному поведению	Свободно владеет навыками проявлять нетерпимость к коррупционному поведению
1	<b>ПК 1.1</b> <b>ПК 1.2</b> <b>ПК 1.3</b>	Не имеет представления об умении	- Имеет неполное представление об умении	Допускает неточности в представлении	- Демонстрирует четкое представление

	<p><b>ПК 1.4</b> <b>ПК 1.5</b> <b>ПК 1.6</b></p>	<p>- анализировать действующее законодательств о в области пенсионного обеспечения и социальной защиты;</p> <p>- определять право, размер и сроки назначения трудовых пенсий, пенсий по государственному и пенсионному обеспечению, пособий, компенсаций, ежемесячных денежных выплат и материнского(семейного) капитала с использованием информационны х справочно-правовых систем.</p> <p><b>знать:</b></p> <p>- содержание нормативных правовых актов федерального, регионального и муниципального уровней, регулирующих вопросы установления пенсий, пособий и других социальных выплат, предоставления услуг;</p> <p>- понятия и виды трудовых пенсий, пенсий по</p>	<p>анализировать действующее законодательств о в области пенсионного обеспечения и социальной защиты;</p> <p>- определять право, размер и сроки назначения трудовых пенсий, пенсий по государственному и пенсионному обеспечению, пособий, компенсаций, ежемесячных денежных выплат и материнского(семейного) капитала с использованием информационны х справочно-правовых систем.</p> <p><b>знать:</b></p> <p>- содержание нормативных правовых актов федерального, регионального и муниципального уровней, регулирующих вопросы установления пенсий, пособий и других социальных выплат, предоставления услуг;</p> <p>- понятия и виды трудовых пенсий, пенсий по</p>	<p>и об сформированности умений анализироват ь действующее законодатель ство в области пенсионного обеспечения и социальной защиты;</p> <p>- определять право, размер и сроки назначения трудовых пенсий, пенсий по государствен ному и пенсионному обеспечению, пособий, компенсаций, ежемесячных денежных выплат и материнского (семейного) капитала с использовани ем информацион ных справочно-правовых систем.</p> <p><b>знать:</b></p> <p>- содержание нормативных правовых актов федерального , регионального и муниципальн ого уровней, регулиующи х вопросы установления пенсий,</p>	<p>о сформированн ости умений анализировать действующее законодательств о в области пенсионного обеспечения и социальной защиты;</p> <p>- определять право, размер и сроки назначения трудовых пенсий, пенсий по государственн ому и пенсионному обеспечению, пособий, компенсаций, ежемесячных денежных выплат и материнского( семейного) капитала с использование м информационн ых справочно-правовых систем.</p> <p><b>знать:</b></p> <p>- содержание нормативных правовых актов федерального, регионального и муниципально го уровней, регулирующих вопросы установления пенсий, пособий и других социальных выплат,</p>
--	--	---	---	---	---

	<p>государственно му пенсионному обеспечению, пособий, ежемесячных денежных выплат (далее ЕДВ), дополнительно о материального обеспечения, других социальных выплат, условия их назначения, размеры и сроки;</p> <p>государственные стандарты социального обслуживания.</p>	<p>государственно му пенсионному обеспечению, пособий, ежемесячных денежных выплат (далее ЕДВ), дополнительно о материального обеспечения, других социальных выплат, условия их назначения, размеры и сроки;</p> <p>- государственные стандарты социального обслуживания.</p>	<p>пособий и других социальных выплат, предоставлен ия услуг;</p> <p>- понятия и виды трудовых пенсий, пенсий по государствен ному пенсионному обеспечению, пособий, ежемесячных денежных выплат (далее ЕДВ), дополнительно о материальног о обеспечения, других социальных выплат, условия их назначения, размеры и сроки;</p> <p>- государствен ные стандарты социального обслуживани я.</p>	<p>предоставлени я услуг;</p> <p>- понятия и виды трудовых пенсий, пенсий по государственн ому пенсионному обеспечению, пособий, ежемесячных денежных выплат (далее ЕДВ), дополнительно го материального обеспечения, других социальных выплат, условия их назначения, размеры и сроки;</p> <p>- государственн ые стандарты социального обслуживания.</p>
--	---	---	--	---

**2. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ОЦЕНКИ  
знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности,  
характеризующие этапы формирования компетенций в процессе  
освоения учебной дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной  
деятельности»**

**1. Полная дееспособность гражданина наступает:**

- а) с 14 лет
- б) с 16 лет
- в) с 18 лет

**2. Оферта – это:**

- а) предложение заключить договор
- б) принятие предложения
- в) предложение о расторжении договора

**3. При ликвидации банка в первую очередь должны быть удовлетворены требования:**

- а) работников банка по заработной плате
- б) кредиторов
- в) вкладчиков

**4. Гражданин приобретает предпринимательскую правоспособность:**

- а) с момента государственной регистрации
- б) с момента приобретения дееспособности
- в) с момента приобретения правоспособности

**5. Формы реорганизации юридического лица:**

- а) распределение, перераспределение
- б) слияние, присоединение, разделение
- в) возобновление, единение

**6. К некоммерческим организациям относятся:**

- а) фонды
- б) товарищества
- в) унитарные предприятия

**7. Предпринимательская деятельность осуществляется:**

- а) с образованием юридического лица
- б) без образования юридического лица
- в) как с образованием, так и без образования юридического лица

**8. Регистрация юридического лица осуществляется в срок:**

- а) семь дней
- б) пять дней
- в) три дня

**9. Акцепт – это:**

- а) согласие заключить договор
- б) предложение заключить договор
- в) отказ от заключения договора

**10. Разновидность коммерческой организации**

- а) унитарное предприятие
- б) потребительский кооператив
- в) политическая партия

**11. На основании чего складываются отношения между работником и работодателем:**

- а) устава
- б) трудового договора
- в) трудового кодекса

**12. Трудовое право регулирует отношения в сфере:**

- а) производства
- б) наемного труда
- в) экономики

**13. Правила подчинения работников организации отражены:**

- а) в учредительном договоре
- б) в правилах внутреннего трудового распорядка
- в) в уставе

**14. К специальным источникам трудового права относятся:**

- а) подзаконные акты
- б) ФЗ «О прокуратуре»
- в) акты ОМСУ

**15. Чему должен соответствовать нормативно-правовой акт:**

- а) Трудовому кодексу РФ
- б) Гражданскому кодексу РФ
- в) Конституции РФ

**16. Метод трудового права, регулирующий отношения трудоустройства:**

- а) императивный
- б) функциональный
- в) диспозитивный

**17. Совокупность институтов, составляющих единую отрасль права:**

- а) структура
- б) система
- в) предмет

**18. Меры дисциплинарного воздействия:**

- а) штраф
- б) строгий выговор
- в) замечание

**19. Форма трудового договора:**

- а) нотариальная
- б) устная
- в) письменная

**20. Трудовой договор (контракт) заключается:**

- а) на 10 лет
- б) на 7 лет
- в) на 5 лет

**21. Суды, рассматривающие дела о несостоятельности и банкротстве:**

- а) общей юрисдикции
- б) арбитражные
- в) верховные

**22. Нормативно-правовой акт, устанавливающий санкции за совершение правонарушений в сфере предпринимательства:**

- а) ГКРФ
- б) КОАПРФ
- в) ТКРФ

**23. Дисквалификация устанавливается на срок:**

- а) от 1 года до 2 лет
- б) от 2 до 4 месяцев
- в) от 6 месяцев до 3 лет

**24. Ответственность за совершение административного проступка наступает:**

- а) с 14 лет
- б) с 16 лет
- в) с 18 лет

**25. Органы, уполномоченные назначать административные санкции:**

- а) государственная палата
- б) органы государственного управления

в) совет федерации

**26. Вид договора в зависимости от числа сторон:**

а) возмездный

б) реальный

в) односторонний

**27. Отказ в государственной регистрации допускается если:**

а) перечень документов соответствует требованиям закона

б) гражданин является политическим деятелем

в) гражданин изъявил желание заниматься незаконной деятельностью

**28. Субъектами административных правонарушений могут быть:**

а) только физические лица

б) только юридические лица

в) физические и юридические лица

**29. Основные документы, предъявляемые для осуществления государственной регистрации юридического лица:**

а) квитанция об оплате госпошлины, устав

б) учредительный договор, паспорт

в) заявление, устав, договор, протокол, квитанция, бизнес-план...

**30. Форма оферты:**

а) устная

б) письменная

в) предусмотренная ГК РФ

**Критерии оценки:**

**оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

**оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

**оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

**оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

## **Задачи на тему: «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»**

### **Задача 1**

Действующий Президент РФ подает в отставку ввиду невозможности исполнения обязанностей главы государства из-за болезни. Дата подачи в отставку – 12.11.2016 года. Когда (указать конкретную дату) и кем будут назначены выборы нового Президента? Кто будет исполнять обязанности Президента до того момента, пока не пройдут новые выборы? Изменится ли ситуация, если Президентский срок заканчивается 12.12.2016, тогда кто и когда будет назначать выборы Президента РФ?

### **Задача 2**

Администрация предприятия 1 декабря текущего года получила письменное уведомление от комиссии по ведению коллективных переговоров, созданной советом трудового коллектива, о выделении представителей администрации для разработки коллективного договора. Через месяц директор предприятия сообщил, что он лично будет участвовать в переговорах, но с профсоюзным комитетом предприятия. Соответствует ли заявление директора порядку ведения переговоров, установленному законом? Какую ответственность несут представители работодателя за уклонение от участия в коллективных переговорах?

### **Критерии оценки:**

**оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

**оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их

самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

**оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

**оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

### **Деловая игра по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»**

**Тема деловой игры:** «Заседание Правительства России, на котором рассматривается вопрос о принятии постановления, устанавливающего правило (норму права), согласно которому учебные занятия во всех школах страны начинаются в 7 часов 30 минут».

Инициатором принятия постановления Правительства, устанавливающего правило (норму права), согласно которому учебные занятия во всех школах страны начинаются в 7 часов 30 минут, является министр образования. Проект постановления им заранее подготовлен и роздан всем членам Правительства. Идет его обсуждение, в котором принимают участие:

Председатель Правительства (открывает заседание, объявляет его повестку, ведет заседание, по своему усмотрению предоставляя слово желающим выступить, может изложить свое мнение, но обычно высказывается, подводя итоги обсуждению, ставит вопросы на голосование и закрывает заседание).

Заместитель Председателя Правительства (может вести заседания Правительства в отсутствие его Председателя).

Министр образования и науки (обосновывает свой проект постановления, приводит веские аргументы, факты, статистические данные из области медицины и других областей жизни, добиваясь принятия своего предложения).

Министр здравоохранения и социального развития (анализирует проект постановления с точки зрения того, как скажется его принятие на здоровье ребенка).

Эксперты-ученые (ведущие специалисты в различных областях: в медицине, педагогике, юриспруденции и т.д.).

Председательствующий предоставляет слово желающим выступить членам Правительства. В Правительство входят, как мы знаем, министры. Выступающий студент должен назвать министерство, которое он возглавляет (Министерство внутренних дел, Министерство обороны, Министерство транспорта и связи и др.), и постараться в своем выступлении отразить его специфику.

Председатель Правительства высказывает свое мнение, подводит итоги прошедшего обсуждения.

После состоявшегося обсуждения проекта постановления слово опять предоставляется инициатору проекта (министру образования). У него могут появиться возражения на доводы выступивших, новые аргументы в защиту своего проекта, он может пояснить какие-то неправильно понятые членами Правительства моменты и, наконец, в процессе прения сам убедиться в ненужности своего проекта и снять его с голосования, что бывает, конечно, крайне редко.

Затем проект постановления ставится на голосование членов Правительства. Постановление считается принятым, если за него проголосовало большинство.

Роли среди студентов следует распределить заранее с тем, чтобы они могли «вжиться в роль», заблаговременно подготовить аргументы речи на 3-5 минут, отрепетировать свои выступления.

Подведение итогов деловой игры

После проведения игры происходит разбор и анализ действий участников деловой игры, подведение итогов проведенного занятия, краткий анализ действий участников игры.

### **Критерии оценки:**

**оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

**оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

**оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания,

предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

**оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

### **Тематика рефератов (докладов) и индивидуальных проектов**

1. Виды материальной ответственности. Реальный ущерб. Упущенная выгода.
2. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.
3. Государственная регистрация гражданско-правового договора. Способы заключения.
4. Государственное регулирование предпринимательской деятельности понятие, задачи и методы.
5. Законодательство РФ о трудоустройстве и занятости населения. Право граждан на социальную защиту от безработицы.
6. Изменение и расторжение предпринимательского договора.
7. Принцип надлежащего исполнения договорных обязательств.
8. Изменение условий трудового договора. Выплата выходного пособия.
9. Индивидуальная и коллективная материальная ответственность.
10. Классификация предпринимательских договоров.
11. Классификация субъектов предпринимательской деятельности.
12. Классификация трудовых споров. Нормативные акты, регулирующие порядок рассмотрения трудовых споров.
13. Классификация юридических лиц. Основные разновидности.
14. Ликвидация субъектов предпринимательской деятельности.
15. Материальная ответственность работника.
16. Материальная ответственность работодателя перед работником.
17. Несостоятельность (банкротство) субъектов предпринимательской деятельности
18. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных
19. Организационно-правовые формы субъектов предпринимательской деятельности.
20. Основные нормативно- правовые акты, регулирующие трудовые отношения.

21. Особенности отдельных предпринимательских договоров, связанных с передачей вещи в собственность: продажа предприятия, поставка, контрактация.
22. Особенности отдельных предпринимательских договоров, связанных с использованием имуществом: аренда предприятия, лизинг.
23. Особенности правового статуса индивидуального предпринимателя.
24. Ответственность за нарушение предпринимательского договора.
25. Подведомственность и подсудность экономических споров.
26. Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха.
27. Понятие и виды переводов по трудовому праву. Отличие переводов от перемещения.
28. Понятие и виды предпринимательских договоров.
29. Понятие и виды совместительства в трудовом праве.
30. Понятие и значение трудового договора. Содержание и сроки трудового договора.
31. Понятие и признаки субъекта предпринимательской деятельности.
32. Понятие и признаки юридического лица. Потребности, обусловившие их появление.
33. Понятие и содержание предпринимательских правоотношений.
34. Понятие субъектов трудового права. Субъективные права и обязанности, их гарантии.
35. Понятие трудовых отношений и трудового права. Принципы и источники трудового права.
36. Понятие трудовых споров и причины их возникновения.
37. Понятие экономических споров. Виды экономических споров.
38. Понятие, виды и режим рабочего времени.
39. Понятия, основания и условия привлечения работников к материальной ответственности.
40. Порядок заключения и форма трудового договора.
41. Порядок и основные этапы создания субъектов предпринимательской деятельности.
42. Порядок обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.
43. Предпринимательские договоры, связанные с выполнением работ и оказанием услуг: подряд, страхование, возмездное оказание услуг
44. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от сторон трудового договора.
45. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в суде.
46. Расторжение трудового договора за нарушение дисциплины труда.
47. Реорганизация субъектов предпринимательской деятельности.
48. Содержание и форма гражданско-правового договора. Основания для заключения.
49. Субъекты трудового права. Правоспособность и дееспособность.
50. Учёт рабочего времени. Сверхурочные работы.

## **Критерии оценки:**

**оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

**оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

**оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

**оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

## Вопросы на экзамен

1. Методика изучения профессиональной деятельности юриста
2. Структурные элементы профессиональной деятельности юриста
3. Понятие и основные характеристики профессиональной деятельности юриста
4. Место профессиональной деятельности юриста в обществе
5. Юридичность, правовой характер деятельности
6. Публично-правовые действия. Частноправовые действия
7. Профессиональный труд юриста
8. Общие и специфические свойства профессионального труда
9. Предмет и средства профессионального труда юриста.
10. Профессиональное поведение юриста в сфере экономики
11. Цель изучения личности юриста. Структура личности юриста.
12. Нормативно-правовые формализованные свойства личности юриста как индивида.
13. Понятие сообщества юристов. Положение сообщества юристов в обществе.
14. Социальная среда и механизм её воздействия на профессиональную деятельность юриста
15. Понятие социальной среды
16. Основные факторы социальной среды
17. Уровни социальной среды
18. Механизм воздействия изменений социальной среды на профессиональную деятельность юриста
19. Нормативное регулирование организации профессиональной деятельности юриста.
20. Банки нормативно-правовых актов
21. Систематизация нормативно-правовых актов и подготовка их к использованию
22. Технология ознакомления с документами
23. Приёмы работы с законодательством
24. Право, как средство регулирования общественных отношений, механизм правового регулирования
25. Понятие правового регулирования, его предмет и методы
26. Методы правового регулирования - императивный и диспозитивный.
27. Средства и механизмы социального регулирования
28. Правовое регулирование. Способы и типы правового регулирования
29. Понятие и виды социальных норм
30. Моральные, нравственные, правовые и целесообразные (утилитарные, технические) социальные нормы
31. Источники права
32. Понятие трудового права (его значение), предмет и метод трудового права, их особенности
33. Нормативные соглашения. Понятие трудовых правоотношений
34. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений

35. Трудовая правосубъектность. Понятие занятости и ее правовое регулирование
36. Трудовой договор: понятие, стороны, виды
37. Характер трудовых отношений. Гарантии при заключении трудового договора
38. Оформление приема на работу. Испытательный срок при приеме на работу.
39. Рабочее время и время отдыха. Понятие рабочего времени и его виды
40. Отпуска: понятие, виды порядок предоставления
41. Понятие дисциплины труда и ее правовое регулирование

### Критерии оценки:

**оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

**оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

**оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

**оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

## КЛЮЧИ К ФОНДУ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине:

### «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

ответ к тестовым заданиям

<b>Задание</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
<b>Ответ</b>	в	а	в	а	б	а	в	б	а	а	б	б	б	б	в	в	б	в	в	в	б	б
<b>Задание</b>															23	24	25	26	27	28	29	30
<b>Ответ</b>															в	б	б	в	в	в	в	в

### Задача №1

#### Статья 92 Конституции РФ

1. Президент Российской Федерации приступает к исполнению полномочий с момента принесения им присяги и прекращает их исполнение с истечением срока его пребывания в должности с момента принесения присяги вновь избранным Президентом Российской Федерации.
2. Президент Российской Федерации прекращает исполнение полномочий досрочно в случае его отставки, стойкой неспособности по состоянию здоровья осуществлять принадлежащие ему полномочия или отрешения от должности. При этом выборы Президента Российской Федерации должны состояться не позднее трех месяцев с момента досрочного прекращения исполнения полномочий.
3. Во всех случаях, когда Президент Российской Федерации не в состоянии выполнять свои обязанности, их временно исполняет Председатель Правительства Российской Федерации. Исполняющий обязанности Президента Российской Федерации не имеет права распускать Государственную Думу, назначать референдум, а также вносить предложения о поправках и пересмотре положений Конституции Российской Федерации.

### Задача №2

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

#### Ответы на вопросы к экзамену

##### **1. Методика изучения профессиональной деятельности юриста**

Методы изучения профессиональной деятельности юриста - это методы используются юристами в своей практической деятельности в процессе расследования преступлений, в ходе рассмотрения уголовных дел, гражданско-правовых споров в суде. К ним относятся: метод беседы (интервью); метод наблюдения; экспериментальный метод; метод составления психологического портрета преступника; анализ результатов деятельности.

##### **2. Структурные элементы профессиональной деятельности юриста**

Основными элементами профессиональной деятельности являются объекты, субъекты, юридические действия и операции, средства и результаты действий.

К объектам относятся различные виды общественных отношений, вещи, предметы, ценности, честь, неприкосновенность личности, ценные бумаги и документы и др. К субъектам относятся: органы местного самоуправления, различные юридические лица, граждан. К средствам относятся: технические средства (видеокамера, микроскоп, полиграф и т.п.), социальные (опросы населения), устные (приказ, распоряжение) и письменные (договор, протокол и т.п.).

##### **3. Понятие и основные характеристики профессиональной деятельности юриста**

Профессиональная деятельность юриста представляет собой разновидность государственной службы с присущими этой деятельности специфическими особенностями.

Основными особенностями профессиональной деятельности юриста являются:

- правовая регламентация (нормативность) профессионального поведения, принимаемых решений работников правоохранительных органов, юридических служб и других юристов, профессионально участвующих в правоприменительной деятельности;
- властный, обязательный характер профессиональных полномочий должностных лиц правоохранительных органов;
- экстремальный характер правоохранительной деятельности многих юристов, особенно тех, кто работает в органах суда, прокуратуры, налоговой службы и т.п.;
- процессуальная самостоятельность, персональная ответственность юристов, работающих в правоохранительных органах, государственно-правовых структурах.

Надо отметить, что деятельность юриста является профессиональной только тогда, когда она: ведётся на основе некоторых признанных правил и методик; осуществляется за вознаграждение и на относительно постоянной основе; соответствует требованиям, выработанным специально для данного вида деятельности.

Признаками профессионализма являются: особая квалификация, надлежащая деловая компетенция, особая профессиональная этика, работа за вознаграждение и др.

#### **4. Место профессиональной деятельности юриста в обществе**

Профессия юриста во всём мире всегда была универсальна, прибыльна и востребована.

Возрастание роли юриста в современном обществе объективно обусловлено усложнением всей социальной инфраструктуры (демократизация общественных отношений, либерализация экономической жизни, рост частной инициативы), развитием правового статуса личности, расширением индивидуальных прав и свобод.

Профессиональная юридическая работа обеспечивает сложившуюся социальную структуру: пенсионное обеспечение, средства массовой информации, сельское хозяйство, сферу борьбы с преступностью, территориальное обслуживание населения и др. Рынок труда (промышленность, банки, управление, торговля, партии и другие общественные объединения) уже осознают реальную потребность в юристах. Граждане требуют помощи юристов для регистрации и перерегистрации соглашений с недвижимостью, получение разного рода разрешений, защиты прав личности от своеволия некомпетентных и коррумпированных должностных лиц и др.

#### **5. Юридичность, правовой характер деятельности**

Юридичность характеризует природу деятельности, ее место в профессиональном разделении труда, хотя деятельность может быть юридической, но не профессионально юридической. Признак юридичности может относиться и к отдельным действиям, и к деятельности в целом. Он может распространяться на систематическое осуществление действий, среди которых необходимое место занимают и действия отнюдь не юридические (организационно-управленческие, вспомогательные и пр.). Это важно иметь в виду по многим причинам. Признание той или иной деятельности юридической ложится и в основу определения содержания специального образования, ибо юриста следует учить той работе, которая является юридической и используется при создании отдельных рабочих мест и целых ведомств.

#### **6. Публично-правовые действия. Частно-правовые действия**

Публично-правовое регулирование реализации гражданских прав представляет собой механизм государственного контроля за их осуществлением, состоящий в выполнении правообладателями и компетентными государственными органами предусмотренной для этого обязательной юридической процедуры. Объектом публично-правового регулирования реализации гражданских прав могут выступать любые закрепленные в гражданском законодательстве права, реализация которых затрагивает общенациональные интересы в регулируемой сфере общественных отношений.

В качестве способов публично-правового регулирования реализации гражданских прав используются обязывающие, запрещающие и дозволяющие предписания, адресованные правомочным лицам и компетентным государственным органам. Возникающие на основе этих предписаний права, обязанности и ответственность

указанных субъектов составляют содержание юридической процедуры механизма публично-правового регулирования реализации гражданских прав.

Частноправовые действия касаются различных отношений по принадлежности или использованию имущества, отличающиеся тем, что они основаны на юридическом равенстве участников, автономии их воли и их имущественной самостоятельности (обособленности). Имущественные отношения могут и не основываться на указанных признаках, например, отношения по формированию государственного бюджета путем взимания налогов или уплаты штрафа за правонарушение.

## **7. Профессиональный труд юриста**

Содержание профессионального труда юриста охватывает действия, необходимые для осуществления профессиональных обязанностей. В содержании труда юриста дополнительно приходится выделять: полезный, рациональный труд и труд, являющийся порождением ненадлежащей организации труда и отсутствия его необходимых условий.

Кроме того, можно выделять:

а) действительно профессиональный или основной труд;  
б) вспомогательный труд юриста, не требующий профессиональных знаний, например, долгие звонки по телефону, поездки, ожидания в суде, регистрирующих органах и пр. Полностью невозможно избавиться от ненужного и неквалифицированного труда. Однако сокращение их является трудной задачей.

Цели профессионального труда юриста - это представления данного юриста о том, что и для чего он должен сделать в определенные временные рамки на определенном участке работы. Формирование этих целей означает переход от общего понимания своих обязанностей и связанных с ними задач к непосредственному программированию своей работы юристом. Применительно к труду цели подразделяются на промежуточные и конечные.

## **8. Общие и специфические свойства профессионального труда**

Профессиональная деятельность – человеческая специальность в определённой области. Навыки и умения труда определяются в зависимости от того, насколько люди отдаются работе.

В профессиональной деятельности выделяется 4 основные функции: Создание финансовых или духовных ценностей. Получение материальных средств для облегчения жизни в обществе. Содействие развитию окружающих. Преобразование окружающей среды. Для более успешного овладения профессиональной деятельностью необходимы отличные знания, опыт и навыки по своей специальности. Без этого в современном мире никак нельзя. Бытует мнение, что профессиональная деятельность появилась для того, чтобы производить товарно-денежные отношения.

## **9. Предмет и средства профессионального труда юриста**

Под профессией понимается социально-значимая деятельность индивида, выполнение которой обусловлено наличием у него специальных знаний, навыков и умений. Кроме этого, предполагается наличие определённых способностей и профессионально важных качеств.

Предметом профессиональной деятельности юристов является поведение людей, субъектов общественных отношений, подлежащих правовому регулированию.

Важнейшей целью труда юристов является установление режима законности, а также обеспечение правопорядка. Ведь законность и правопорядок – это основные элементы правового государства.

Под средствами труда принято понимать предметы, явления, процессы, благодаря которым обеспечивается достижение определенной цели, результата. Средства необходимы для поиска и анализа правовых актов, вынесения и оформления решений, то есть для выполнения различных юридических действий и операций. Набор средств, которые использует в своей профессиональной деятельности юрист: нормы закона, юридические договоры и т.д. К средствам профессиональной юридической деятельности также следует отнести действия и операции самих юристов, которые они совершают в рамках своей специальности.

## **10. Профессиональное поведение юриста в сфере экономики**

Под деятельностью юристов в экономике понимается выполнение правовых работ и услуг, необходимых для предпринимательской деятельности физических и юридических лиц, коммерческих и некоммерческих организаций, поскольку они осуществляют предпринимательскую деятельность в соответствии со статьей 50 Гражданского кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

В число юристов, работающих в экономике, входят:

- те, которые могут выполнять действия, связанные с экономикой (адвокаты, нотариусы, судьи общих судов);
- юристы, рассматривающие споры либо осуществляющие контрольно-надзорные функции (арбитражные судьи, прокуроры, следователи, оперативные работники);
- юристы, специализирующиеся на работе в экономике (работники юридических фирм, адвокаты, занимающиеся предпринимательскими делами, юрисконсульты).

## **11. Цель изучения личности юриста. Структура личности юриста**

Цели изучения личности юриста являются:

- выборе наиболее привлекательного для себя вида профессиональной карьеры;
- оценке свойств собственной личности, определяющих успех избранной карьеры;
- расширении имеющихся знаний о личности юриста, например, выявлении системы свойств и качеств, соотносимых с его профессией, которые влияют на нее как позитивно, так и негативно, как слабо, так и сильно;
- описании реально существующей системы свойств и качеств личности, что позволяет уяснить сложившийся в данную эпоху профессиональный социальный тип.

Говоря самым общим образом, цели изучения личности юриста состоят на индивидуальном уровне - в профессиональном саморазвитии, а на социальном уровне - в определении надежности юристов, их способности решать профессиональные задачи и сохранять уважение и к своей профессии и к людям, интересы которых она затрагивает.

Анализ структуры личности юриста осуществляется по традиции с биологических, психологических либо социологических позиций, что особенно наглядно разработано в криминологии. Он должен выявить значимые для юридической профессии элементы личности юриста и соотносимые с ней элементы. Это необходимо для того, чтобы обеспечить изучение и оценку личности юриста на всех трех уровнях, а соответственно и способствовать проведению определенной политики использования и развития свойств и черт личности, обеспечивающих качественное исполнение профессии юриста.

## **12. Нормативно-правовые формализованные свойства личности юриста как индивида**

Ряд свойств личности юриста рассматриваются законодателем как обязательные для осуществления юридической профессии или, по меньшей мере, части юридической профессии. Таким образом, в одних случаях ограничивается доступ к профессии, что естественно вызывает споры как на уровне оценки необходимости тех или иных предписаний, так и на уровне их толкования, в других - формируются такие требования к личности юриста, которые не предъявляются к другим профессионалам.

Профессиональная подготовленность юриста и ее уровень. Здесь есть несколько видов требований и соответственно свидетельств об их выполнении:

- признание лица юристом, которое предполагает в формальном плане наличие соответствующего диплома, а в материальном плане - наличие правовых знаний, навыков;
- допуск к некоторым специальностям, требующий получения дополнительного свидетельства о сдаче квалификационного экзамена (экзаменов);
- в сфере научной работы получение юристами, как и представителями иных профессий, ученых званий кандидата и доктора юридических наук, а также ученых степеней доцента и профессора.

## **13. Понятие сообщества юристов. Положение сообщества юристов в обществе**

Понятие "сообщества юристов" имеет нормативное и ненормативное значения. В первом значении о судебном сообществе говорится в ст. 29 Федерального конституционного закона "О судебной системе Российской Федерации" от 31 декабря 1996 г. и в ст. 17 Закона "О статусе судей в Российской Федерации". Из этой статьи ясно, что

судьи образуют судейское сообщество, в которое согласно ст. 15 входят и судьи, находящиеся в отставке. Понятие сообщества правомерно введено в законодательство и, отражает современные подходы и традиции ряда европейских стран.

Второе значение понятия "сообщества юристов" - ненормативное, т.е. не охваченное каким-либо законодательным или иным нормативно-правовым актом, но оно отражает реалии существования сообщества юристов в целом и сообщества отдельных категорий, отдельных групп юристов.

Сообщество юристов - это группа профессионалов, в установленном порядке наделенных функциями, исполняемыми для гражданина, налогоплательщика и избирателя за их счет и по их поручению. Этим определяются предназначенность и положение сообщества юристов, выполняющих работу на основе определенной компетенции, мотивированности, а главное - результативности и надежности. Во всех случаях лицо, принявшее на себя самую высокую профессиональную роль юриста, должно ее выполнять для общества,

#### **14. Социальная среда и механизм её воздействия на профессиональную деятельность юриста**

Понятие социальной среды профессиональной деятельности юристов. Она в данном случае понимается как совокупность устойчивых и меняющихся социально-экономических, политических, демографических, естественно-природных, организационных, правовых и иных факторов, которые сложились на этапе осуществления профессиональной юридической деятельности и так или иначе определяют ее цели и возможности, содержание и методы.

Механизм воздействия на профессиональную деятельность юриста отражает основные крайне противоречивые направления связи между изменениями в социальной среде и профессиональной работой юристов, способы воздействия первого на второе и возникающие при этом последствия. Уяснение этого механизма также образует предпосылку понимания происходящих процессов и принятия правильных социально полезных решений, относящихся к профессиональной деятельности юристов.

#### **15. Понятие социальной среды**

Социальную среду можно описать, как отдельные группы людей, верные своим интересам либо объединенные некоторой идеей, способной влиять на человека. Ее также можно охарактеризовать формированием, деятельностью разных условий существования (социальных, экономических, духовных) личности, организации, класса.

Они подвигают его к социуму – общности, которая объединена культурой, условиями жизни. Каждый человек подвергается социализации, т. е. вхождению в социальную среду через постепенное овладение нормами, правилами, знаниями и ценностями данного общества.

#### **16. Основные факторы социальной среды**

К основным непосредственным факторам социальной среды организации относятся: потенциал организации, ее социальная инфраструктура; условия и охрана труда; материальное вознаграждение трудового вклада; социальная защита работников; социально-психологический климат коллектива; внерабочее время и использование досуга.

Потенциал отражает материально-технические и организационно-экономические возможности организации, т.е. ее размеры и территориальное расположение, численность и качество персонала, характер ведущих профессий, отраслевую принадлежность и профиль предприятия, объемы производимой продукции (товаров и услуг), форму собственности, финансовое положение, состояние основных фондов и технический уровень производства, содержание и организационные формы трудового процесса, известность организации, ее традиции и имидж. Это, безусловно, базовые факторы, оказывающие разностороннее, по сути своей комплексное влияние на социальную среду как сосредоточие важнейших средств и стимулов, побуждающих и обеспечивающих социальное развитие организации.

#### **17. Уровни социальной среды**

В адаптации личности к социуму и социальной среде выделяют несколько уровней:

1. низкий (дезадаптация). Сложный противоречивый процесс, которому присуща социальная неуспешность, сопровождаемая психоэмоциональным напряжением.
2. средний. Пассивность вовлечения во взаимодействие с социумом не является причиной психологического напряжения. Другими словами, человек не проявляет желания адаптироваться в социуме, и при этом не испытывает дискомфорта.
3. высокий оптимальный характеризуется высокой социальной успешностью и позитивным психоэмоциональным состоянием.
4. избыточно высокий. Социальная успешность на фоне выраженного психологического дискомфорта и напряженности.

#### **18. Механизм воздействия изменений социальной среды на профессиональную деятельность юриста**

Этот механизм отражает основные крайне противоречивые направления связи между изменениями в социальной среде и профессиональной работой юристов, способы воздействия первого на второе и возникающие при этом последствия. Уяснение этого механизма также образует предпосылку понимания происходящих процессов и принятия правильных социально полезных решений, относящихся к профессиональной деятельности юристов. Можно выделить следующие направления воздействия изменений социальной среды и ее факторов: а) возникает новая либо видоизменяется прежняя потребность в задачах деятельности юристов-профессионалов, а соответственно преобразуется и содержание этой деятельности; б) меняются социальное значение и общественная оценка роли и работы юристов, расширяются либо сужаются реальная эффективность выполняемых юридических действий, их возможность регулировать общественные отношения; в) меняется состав сообщества юристов, мотивация их труда и условия профессиональной карьеры.

#### **19. Нормативное регулирование организации профессиональной деятельности юриста**

Правоприменительная деятельность работников государственно-правовых структур четко регламентирована законом. Нарушение закона, пренебрежение своими должностными обязанностями и принципами для юриста просто недопустимо и свидетельствует, в первую очередь, о низком уровне его профессиональной квалификации.

Данное положение формирует потребность к неукоснительному, наиболее точному и качественному исполнению правовых предписаний, формирует направленность личности, её правомерное поведение. Именно потребность в соблюдении нравственных, правовых норм является основным социально значимым качеством личности, формирующим её правосознание. А всё это в совокупности составляет высокий уровень социализации личности, ответственность юристов перед обществом, нормативность их поведения.

Особенно велика роль правосознания, т.е. отношение юриста к неожиданно складывающимся ситуациям, их ещё называют ситуациями риска. Какие же ситуации относятся к таковым? Это, во-первых, ситуация получения юристом каких-либо благ, с отступлением от установленного порядка; ситуация, провоцирующая взятку. Во-вторых, это ситуация посещения в вечернее время мест общественного питания ресторанного типа, ситуация «случайного» знакомства и, в-третьих, это ситуация допроса свидетеля (потерпевшего) в его квартире, а также факт риска, обусловленный обещаниями и многие другие.

#### **20. Банки нормативно-правовых актов**

Нормативно-правовые акты – это официальные документы, принятые (изданный) в определенной форме правотворческим органом в пределах его компетенции и направленный на установление, изменение и отмену правовых норм. В каждой отрасли юриспруденции формируются свои банки нормативно-правовых актов.

#### **21. Систематизация нормативно-правовых актов и подготовка их к использованию**

Систематизация нормативных актов - деятельность, направленная на упорядочение и совершенствование правовых норм. В результате систематизации устраняются противоречия между правовыми нормами, отменяются или изменяются устаревшие нормы и создаются новые, более совершенные, отвечающие потребностям общественного

развития. Они группируются по определенным системным признакам, сводятся в кодексы, собрания законодательства и другие систематизированные акты.

Используются четыре основные формы систематизации нормативно-правового акта: кодификация, инкорпорация, консолидация и учет.

## **22. Технология ознакомления с документами**

Большая часть времени юриста проходит за составлением различных юридических документов: писем, запросов, завещаний, договоров, уставов и иных документов. Для того чтобы уметь составлять такие документы, необходимо владеть основами юридической техники.

Юрист выступает как в качестве создателя текста юридического документа, так и в качестве адресата. Знание приёмов юридической техники может помочь составлению грамотных и законных юридических документов, уяснению содержания документов, составленных другими лицами.

## **23. Приёмы работы с законодательством**

Современный юрист должен быть готов правильно и своевременно реагировать на потребности и запросы общества, владеть методиками и приёмами работы с меняющимся законодательством, обширной документацией, опубликованной литературой. Он должен уметь разговаривать с людьми, выслушивать оппонентов, вести переговоры, участвовать в обсуждениях юридических дел или в процедурах их коллегиального разрешения. Юрист должен уметь определять свою роль в социальной жизни, экономике и управлении, обнаруживать ситуации, требующие его вмешательства, владеть методиками решения стандартных и нестандартных правовых задач.

Каждый юрист, кем бы он ни был, должен читать книги, нормативные акты, документы; обязан составлять процессуальные документы, проекты, справки, отчёты.

Юрист должен уметь слушать, уметь читать документы и нормативные акты, вычленивая информацию, относящуюся к делу, давать правовую оценку деяния.

При осуществлении трудовых операций юрист применяет самые разные подходы, например, принятые в информатике, социологии, теории управления и пр.

## **24. Право, как средство регулирования общественных отношений, механизм правового регулирования**

Право считается социальным регулятором. Социальное регулирование необходимо, поскольку обеспечивает нормальное функционирование общества. Суть социального регулирования – в воздействии на поведение людей и деятельность организаций. Но помимо социального назначения, право имеет также функциональное назначение. Функциональное назначение права наилучшим образом выражается в том, что право выступает как регулятор общественных отношений.

Правовое регулирование — это целенаправленное воздействие на общественные отношения с помощью правовых (юридических) средств.

Основное назначение права состоит в детальном регулировании наиболее значимых общественных отношений, для чего используется целый арсенал разнообразных средств правового воздействия. В своем скоординированном системообразующем взаимодействии по достижению поставленных целей они образуют единый, хорошо слаженный механизм.

Для обозначения работы этого механизма в юридической литературе используется категория «механизм правового регулирования».

Механизм правового регулирования - это система юридических средств, организованных наиболее последовательным образом в целях преодоления препятствий, стоящих на пути удовлетворения интересов субъектов права.

## **25. Понятие правового регулирования, его предмет и методы**

Правовое воздействие – это влияние на поведение людей посредством передачи правовой информации, формирования системы правовых ценностей, правового регулирования. Воздействие права на общественную жизнь разнообразно. Начинается оно с передачи и получения информации. Право - один из видов социальной информации. Из него гражданин узнает об устройстве государства, об органах государства, о том, что можно иметь в собственности, кто такие истец и ответчик, чем необходимая оборона

отличается от крайней необходимости, почему одни граждане наследуют по завещанию, а другие по закону, и иную полезную правовую информацию.

Под предметом правового регулирования понимается совокупность регулируемых общественных отношений. Отношения весьма своеобразны и отличаются друг от друга прежде всего отраслевой принадлежностью (семейно-правовые, гражданско-правовые).

Методы правового регулирования: дозволение, запрещение, обязывание.

## **26. Методы правового регулирования - императивный и диспозитивный**

Метод правового регулирования - способ воздействия юридических норм. Методы правового регулирования подразделяются на императивные и диспозитивные. Императивный метод - это способ властного воздействия на участника общественных отношений, урегулированных нормами права. Примером может служить административное или уголовное право. Диспозитивный метод - это способ регулирования отношений между участниками, являющимися равноправными сторонами. Он предоставляет им возможность выбирать форму своих взаимоотношений, урегулированных нормами права. Этот метод включает в себя три способа регулирования: а) дозволение совершить известные действия, имеющие правовой характер; б) предоставление определенных прав; в) предоставление лицам, участвующим в определенных взаимоотношениях, право выбирать вариант своего поведения.

## **27. Средства и механизмы социального регулирования**

Механизм регулирования - это совокупность средств и методов, с помощью которых общество, координируя поведение людей, действует на общественные отношения, закрепляя, развивая и упорядочивая их, обеспечивая целостность и взаимодействие.

К средствам социального регулирования относятся социальные нормы: правовые (юридические), моральные, корпоративные, обычаи и др. Но норма - хотя и основное, далеко не единственное средство воздействия на поведение людей: средствами регулирования являются также индивидуальные предписания, властные веления, меры физического, психического, организационного принуждения и т. д.

Раскрывая существо механизма социального реагирования, следует обратить внимание на то, какими методами осуществляется регуляция. Социальное регулирование использует различные методы воздействия на людей. По характеру воздействия их можно объединить в три группы: побуждение, понуждение и принуждение.

## **28. Правовое регулирование. Способы и типы правового регулирования**

Правовое регулирование – осуществляемое при помощи системы правовых средств воздействие на общественные отношения.

Для того чтобы общество было организованным и упорядоченным, необходимо осуществлять определенное согласование разнообразных интересов как отдельного человека, так и сообщества людей. Это осуществляется посредством социального регулирования, то есть целенаправленного воздействия на поведение людей. Регулирование может быть внутренним (саморегулирование) и внешним (со стороны кого - либо).

Выделяются два типа правового регулирования.

Общедозволительный тип – выражается в принципе: разрешено все, что прямо не запрещено законом. По этому типу в регулируемых правом отношениях устанавливаются строго и четко сформулированные запреты. Как правило, объем этих запретов невелик.

Разрешительный тип – выражается в принципе: запрещено все, что прямо не разрешено законом. Участники правовых отношений подобного типа может совершить только действия, которые прямо разрешены законом, а все остальные действия запрещены.

## **29. Понятие и виды социальных норм**

Социальные нормы - это правила, регулирующие поведение людей и деятельность организаций в их взаимоотношениях.

Потребность в социальных нормах возникла на самых ранних ступенях развития человеческого общества в связи с необходимостью урегулировать поведение людей общими правилами. При помощи социальных норм достигается наиболее целесообразное взаимодействие людей, решаются задачи, которые не под силу отдельному человеку.

Социальные нормы в разной степени отражают закономерности общественного развития, но сами таковыми не являются. Объективные законы по которым развивается

история, не есть нормы. Последние привносятся в жизнь общества людьми, социальной практикой. Одни из них со временем отпадают, другие - возникают, видоизменяются, третьи навязываются определенными классами, группами или властью. Иначе говоря, процесс становления, формирования социальных норм фактор субъективный. Вырабатываются они людьми. Другое дело, что нужда в них диктуется объективной необходимостью.

### **30. Моральные, нравственные, правовые и целесообразные (утилитарные, технические) социальные нормы**

Социальные нормы могут быть классифицированы по различным основаниям. Например, по способам текстуального закрепления нормативного содержания различают нормы устные и письменные;

- по степени осознанности их субъектами — явные и латентные (скрытые);
- по характеру (универсальности) действия — общие и индивидуальные;
- по характеру требований — императивные (обязывающие), императивно-атрибутивные (предоставительно-обязывающие), рекомендуемые, допускаемые и т. д.

В зависимости от различий в объекте и способе социального регулирования все социальные нормы можно подразделить на моральные, нравственные, правовые и целесообразные (утилитарные, технические) нормы.

### **31. Источники права**

Источник права – это форма выражения нормативной государственной воли, придание этим нормам общеобязательного значения.

Виды источников права:

Правовой обычай – это обычай, применение которого обеспечивается санкцией государства. Правовыми становятся наиболее применяемые, общеизвестные, общепризнанные, стабильные и одобряемые государством обычаи. Государство санкционирует такие обычаи, путем придания им юридической силы.

Нормативно-правовой акт – официальный юридический документ, изданный государством, содержащий нормы права, имеющий общеобязательный характер и подкрепленный принудительной силой государства.

К нормативно-правовым актам относятся Конституция, законы, подзаконные акты.

Судебный прецедент – это решение юрисдикционных органов по конкретному делу, которое впоследствии принимается за общеобязательное правило при разрешении всех аналогичных дел.

Нормативный договор – совместный юридический акт, который содержит правила поведения, являющиеся обязательными для сторон. Нормативный договор действует непосредственно, общеобязателен, регулирует наиболее важные общественные отношения, выступает в качестве основы для других нормативно-правовых актов.

### **32. Понятие трудового права (его значение), предмет и метод трудового права, их особенности**

Трудовое право - отрасль российского права, регулирующая общественные отношения, определяющие: порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, режим и меру труда и отдыха, правила по охране труда и другие трудовые и непосредственно связанные с трудовыми отношения.

Предмет трудового права состоит из комплекса 9 общественных отношений: 1) отношения по содействию занятости и трудоустройству; 2) непосредственно трудовые отношения, возникающие между субъектами при заключении трудового договора;

3) отношения по организации труда и управлению трудом, участию в управлении организацией;

4) отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и социально-партнерских соглашений;

5) отношения по материальной ответственности сторон;

6) отношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Метод трудового права - это совокупность приемов, способов воздействия, регулирования общественных отношений, образующих предмет трудового права. Метод трудового права характеризуется:

- 1) сочетанием централизованного и локального (местного), а также нормативного и договорного способов регулирования;
- 2) договорным характером труда и установления его условий;
- 3) равноправием сторон трудовых отношений;
- 4) участием работников в правовом регулировании труда и контроле за соблюдением трудового законодательства (через представителей, профсоюзы, трудовые коллективы);
- 5) многоуровневостью способов защиты трудовых прав.

### **33. Нормативные соглашения. Понятие трудовых правоотношений**

Нормативными соглашениями являются особые договоры, которые заключаются в договорном порядке после проведения переговоров, но содержат нормы права. Нормативное соглашение как источник права характеризуется, во-первых, особым - договорным - порядком его принятия; во-вторых, признанием его регулятивного значения со стороны государства (в противном случае его вообще нельзя было бы относить к источникам права); в-третьих, особенностями определения сферы действия по кругу лиц.

Трудовые отношения – это отношения, основанные на:

- соглашении между работодателем и работником о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя;
- подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, ЛНА, трудовым договором.

### **34. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений**

Основаниями возникновения, изменения или прекращения трудовых правоотношений являются определенные юридические факты, т.е. объективные обстоятельства, закрепленные в нормах права в качестве основания наступления соответствующих юридических последствий.

Основанием возникновения трудового правоотношения является, как правило, трудовой договор.

Основаниями изменения трудового правоотношения могут быть как соглашение сторон (например, при переводе на другую работу в соответствии), так и одностороннее волеизъявление нанимателя (в частности, при осуществлении перевода в связи с производственной необходимостью или в связи с простоем).

Основания прекращения трудового правоотношения могут быть обозначены с учетом сложившейся классификации оснований прекращения трудового договора. Это может быть двустороннее волеизъявление (соглашение сторон), одностороннее волеизъявление работника или нанимателя (увольнение по желанию или требованию работника, по инициативе нанимателя) либо наступление обстоятельств, не зависящих от воли сторон.

### **35. Трудовая правосубъектность. Понятие занятости и ее правовое регулирование**

Трудовая правосубъектность – это признаваемая трудовым законодательством способность данного лица (физического или юридического) быть субъектом трудовых и непосредственно с ними связанных правоотношений, иметь и реализовывать трудовые права и обязанности и отвечать за трудовые правонарушения.

Правовое регулирование занятости и трудоустройства — это институт правового регулирования вопросов занятости и трудоустройства, взаимоотношений в сфере труда между работодателем и работником.

Право граждан на обеспечение занятости, содействие в трудоустройстве – это гарантия права на труд.

Занятость представляет собой деятельность граждан, которая не противоречит законодательству и приносит им денежные средства (трудовой доход).

### **36. Трудовой договор: понятие, стороны, виды**

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (статья 56 ТК Российской Федерации).

Сторонами трудового договора являются работник и работодатель, причём обе стороны свободны и равноправны в выборе другой стороны трудового договора.

Виды трудовых отношений: 1) трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора; 2) трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания (выборов) на должность; 3) трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу; 4) трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности.

### **37. Характер трудовых отношений. Гарантии при заключении трудового договора**

Трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных законом, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Характерные признаки трудовых отношений:

1) наличие особых субъектов — работника и работодателя, которые обладают правами и обязанностями, предусмотренными трудовым законодательством, коллективным и трудовым договором;

2) волевой характер трудовых отношений, так как они возникают на основе волеизъявления сторон и добровольного соглашения между работником и работодателем;

3) выполнение определенной работы — работы по определенной должности, специальности, профессии или другой определенной соглашением сторон регулярной работы;

4) личное выполнение работником трудовой функции;

5) возмездный характер трудовых отношений.

В трудовом законодательстве установлены следующие гарантии гражданам при заключении трудового договора (приеме на работу).

Запрещается необоснованный отказ гражданам в заключении трудового договора.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя.

Работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме по требованию гражданина, которому было отказано в заключении трудового договора.

Законом установлен судебный порядок обжалования отказов в приеме на работу. Тем самым гражданам гарантируется судебная защита от необоснованных отказов в заключении трудового договора.

### **38. Оформление приема на работу. Испытательный срок при приеме на работу**

Прежде чем окончательно принять нового сотрудника в штат, большинство работодателей сначала предлагают ему пройти испытательный срок.

Испытательный срок – это то время, когда претендент на какую-либо должность еще не принят в штат компании окончательно, но уже приступил к выполнению рабочих задач. Цель испытания для работодателя — проверить, насколько сотрудник соответствует вакансии по своим трудовым навыкам и умением, и убедиться в том, что он подходит коллективу с точки зрения личностных качеств. Для соискателя испытательный срок тоже

важен – он может за короткое время понять, способен ли справиться с поставленными задачами и соответствует ли работа его ожиданиям.

### **39. Рабочее время и время отдыха. Понятие рабочего времени и его виды**

Под рабочим временем понимается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными актами относятся к рабочему времени.

Видами рабочего времени, которые предусмотрены трудовым законодательством, являются:

- нормальная продолжительность рабочего времени;
- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- неполное рабочее время.

Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

К видам времени отдыха Трудовой кодекс относит:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

### **40. Отпуска: понятие, виды порядок предоставления**

Отпуск – закрепленное и гарантированное законодательством число свободных от работы дней с сохранением места работы, с сохранением среднего заработка, предоставляемое ежегодно всем работникам для непрерывного отдыха, восстановления работоспособности и других целей.

В период пребывания в отпуске работник не может быть уволен по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом. Время ежегодного оплачиваемого отпуска включается в общий и непрерывный трудовой стаж работника, а также в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Законодательством установлены следующие виды отпусков:

1) Ежегодные основные, которые подразделяются на:

а) общие, не менее 28 календарных дней;

б) удлиненные, более 28 календарных дней, которые предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством о труде;

2) Дополнительные отпуска, предоставляемые:

а) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) за особый характер работы;

в) работникам с ненормированным рабочим днем;

3) отпуск без сохранения заработной платы;

3) Иные отпуска:

а) отпуск по беременности и родам;

б) отпуск по уходу за ребенком;

в) отпуск работникам, усыновившим ребенка;

г) отпуск в связи с обучением в учебных заведениях.

### **41. Понятие дисциплины труда и ее правовое регулирование**

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, установленным в данной общественной организации труда, а также ответственность за их нарушение. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт организации, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Правила внутреннего трудового распорядка является приложением к коллективному договору. Они состоят из разделов: общие положения; порядок приема и увольнения; обязанности работника и работодателя; рабочее время, его режим, графики сменности; меры поощрения за успехи в труде; дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой дисциплины.