

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталья Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 2021.05.11
Уникальный программный идентификатор:
6b5279da4e034bfff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Юридический факультет
Кафедра гражданского права

Согласовано управлением организации и
контроля качества образовательной
деятельности

« 9 » мая 2021 г.

Начальник управления _____

/М.А. Миненкова /

Одобрено учебно-методическим советом
Протокол « 9 » мая 2021 г. № 6
Председатель _____

/Г.Е. Суслин /



Рабочая программа дисциплины

Правовое регулирование ответственности за нарушение трудового законодательства

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Профиль:

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Формы обучения

Очная, очно-заочная

Согласовано учебно-методической комиссией
юридического факультета:

Протокол « 17 » мая 2021 г. № 11

Председатель УМКом _____

/К.В. Чистяков/

Рекомендовано кафедрой гражданского
права

Протокол от « 16 » мая 2021 г. № 9

И.о. зав. кафедрой _____

/А.Н. Левушкин/

Мытищи
2021

Автор-составитель:
доцент кафедры гражданского права МГОУ В.Ю. Петрова

Рабочая программа дисциплины «Правовое регулирование ответственности за нарушение трудового законодательства» соответствует с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России № 955 от 12.08.2020 г.

Дисциплина входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

год начала подготовки 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	7
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	10
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	22
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	23
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	26
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	26

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины «Правовое регулирование ответственности за нарушение трудового законодательства» состоит в приобретении студентами теоретических знаний и практических навыков в области трудового права, развитии у студентов умений и приемов самостоятельно оценивать фундаментальные научные идеи и концепции, необходимые им для успешного осуществления профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- ознакомление студентов с общими вопросами трудовых отношений, терминологией и основными понятиями, используемыми при изучении данной дисциплины;
- формирование у студентов способности в применении правовых норм в дальнейшей практической деятельности;
- выработка у студентов навыков, позволяющих правильно ориентироваться в действующем трудовом законодательстве;
- формирование у студентов представлений о правовой природе и сущности ответственности сторон трудовых отношений и тенденциях развития законодательства в данной области;
- характеристика современного состояния и тенденций развития научных исследований правового регулирования ответственности в трудовом праве;
- совершенствование и углубление знаний о проблемах ответственности в трудовом праве;
- раскрытие понятия дисциплинарной и материальной ответственности в трудовом законодательстве;
- выявление и анализ наиболее важных правовых проблем, связанных с практикой применения норм трудового права;
- определение путей повышения эффективности правового регулирования вопросов ответственности в трудовом праве;
- правильное применение норм трудового законодательства, регулирующих дисциплинарную и материальную ответственность участников трудовых правоотношений.

1.2. Планируемые результаты обучения:

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

ДПК-1 - знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Приступая к изучению данной дисциплины, студенты должны понимать, уметь анализировать, правильно толковать правовые нормы гражданского законодательства, владеть навыками работы с нормативными правовыми актами с целью последующего их практического применения.

Учебный курс «Правовое регулирование ответственности за нарушение трудового законодательства» является самостоятельным курсом, в рамках которого изучается правовое регулирование трудовых и связанных с ними правоотношений.

Указанные связи и содержание дисциплины «Правовое регулирование ответственности за нарушение трудового законодательства» дают обучающемуся системное представление о комплексе изучаемых дисциплин в соответствии с ФГОС ВО, что обеспечивает соответственный теоретический уровень и практическую направленность в системе обучения будущей деятельности бакалавра юриспруденции.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения: очная	Форма обучения: очно- заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	2	2
Объем дисциплины в часах	72	72
Контактная работа	36,2	20,2
Лекции	18	6
Практические	18	14
Контактные часы на промежуточную аттестацию	0,2	0,2
Зачет	0,2	0,2
Самостоятельная работа	28	44
Контроль	7,8	7,8

Формой промежуточной аттестации является зачет по очной форме в 7 семестре, очно-заочной форме обучения в 8 семестре

3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов по очной и очно-заочной форме обучения	
	Лекции	Практические занятия
<p>Тема 1. Ответственность по законодательству РФ Понятие, сущность и виды юридической ответственности по законодательству РФ. Основания и порядок привлечения к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности. Законность и порядок в трудовом праве.</p>	4/2	4/2
<p>Тема 2. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве РФ Понятие дисциплины труда и ее значение. Понятие, сущность, особенности и принципы дисциплинарной ответственности. Правовые методы обеспечения дисциплины труда. Порядок разработки и утверждения правил внутреннего трудового распорядка, уставов и положений о дисциплине труда, должностных</p>	4/-	4/2

<p>инструкций.</p> <p>Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения.</p> <p>Дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой дисциплины.</p> <p>Понятие дисциплинарного проступка. Виды дисциплинарной ответственности (общая и специальная). Порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.</p> <p>Меры общественного воздействия, применяемые вместо дисциплинарного взыскания.</p>		
<p>Тема 3.</p> <p>Материальная ответственность в трудовом праве РФ</p> <p>Понятие, материальной ответственности сторон трудового договора.</p> <p>Понятие, значение и виды материальной ответственности в трудовом праве. Отличия материальной ответственности в трудовом праве от имущественной ответственности в гражданском праве.</p> <p>Основания и условия наступления материальной ответственности.</p> <p>Возмещение морального вреда, причиненного работнику</p>	4/2	4/4
<p>Тема 4.</p> <p>Материальная ответственность работодателя</p> <p>Виды материальной ответственности работодателя перед работниками.</p> <p>Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника, при исполнении им трудовых обязанностей.</p> <p>Основания, условия, размеры и порядок возмещения.</p> <p>Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный нарушением права на труд (незаконный отказ в приеме на работу, незаконный перевод, увольнение и т.п.).</p> <p>Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный имуществу работника во время работы.</p> <p>Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других причитающихся работнику выплат.</p> <p>Ответственность работодателя за нарушение законодательства об охране труда. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.</p> <p>Условия и порядок возмещения дополнительных расходов.</p>	2/-	2/2
<p>Тема 5. Материальная ответственность работника</p> <p>Виды материальной ответственности работников.</p> <p>Условия наступления материальной ответственности работников.</p> <p>Ограниченная материальная ответственность и ее пределы.</p> <p>Полная материальная ответственность работников и её виды (индивидуальная и коллективная (бригадная).</p> <p>Определение размера ущерба, причинённого работником и подлежащего возмещению.</p> <p>Порядок возмещения ущерба, причиненного работниками.</p>	2/-	2/2
<p>Тема 6. Особенности юридической ответственности отдельных категорий работников</p> <p>Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников.</p> <p>Ответственность руководителей организаций и иных должностных лиц за нарушение трудового законодательства.</p> <p>Особенности материальной ответственности спортсменов.</p> <p>Особенности привлечения к ответственности участников социально-</p>	2/2	2/2

партнерских отношений, руководителей профсоюзных организаций. Особенности юридической ответственности государственных служащих и лиц, замещающих государственные должности. Возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника.		
Всего	18/6	18/14

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
Ответственность по законодательству РФ	1. Понятие, сущность и виды юридической ответственности по законодательству РФ. 2. Основания и порядок привлечения к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности. 3. Законность и правопорядок в трудовом праве	4/8	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы	Потапова А.А. Трудовое право. Краткий курс. – М.: Проспект, 2017	Опрос на практических занятиях, решение задач, тестирование
Тема 2. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве РФ	1. Понятие дисциплины труда и ее значение. 2. Понятие, сущность, особенности и принципы дисциплинарной ответственности. 3. Правовые методы обеспечения дисциплины труда. 4. Порядок разработки и утверждения правил внутреннего трудового распорядка, уставов и положений о дисциплине труда, должностных инструкций. 5. Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения. 6. Дисциплинарная	6/8	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы Потапова А.А. Трудовое право. Краткий курс. – М.: Проспект, 2014 Опрос на практических занятиях, решение задач, тестирование Сбор материала, подготовка и	Правовые информационные системы «Гарант», «Консультант плюс», «Кодекс»	Опрос на практических занятиях, доклад, презентация

	<p>ответственность за нарушение трудовой дисциплины.</p> <p>7.Понятие дисциплинарного проступка. Виды дисциплинарной ответственности (общая и специальная).</p> <p>8.Порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.</p> <p>9.Меры общественного воздействия, применяемые вместо дисциплинарного взыскания.</p>		написание реферата		
<p>Тема 3. Материальная ответственность в трудовом праве РФ</p>	<p>1.Понятие, материальной ответственности сторон трудового договора.</p> <p>2.Понятие, значение и виды материальной ответственности в трудовом праве.</p> <p>3. Отличия материальной ответственности в трудовом праве от имущественной ответственности в гражданском праве.</p> <p>4.Основания и условия наступления материальной ответственности.</p> <p>5.Возмещение морального вреда, причиненного работнику</p>	6/8	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы	Потапова А.А. Трудовое право. Краткий курс. – М.: Проспект, 2017	Опрос на практических занятиях, решение задач, тестирование
<p>Тема 4. Материальная ответственность работодателя</p>	<p>1.Виды материальной ответственности работодателя перед работниками.</p> <p>2.Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника, при исполнении им трудовых обязанностей.</p>	4/8	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы	Потапова А.А. Трудовое право. Краткий курс. – М.: Проспект, 2017	Опрос на практических занятиях, решение задач, тестирование

	<p>3. Основания, условия, размеры и порядок возмещения.</p> <p>4. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный нарушением права на труд (незаконный отказ в приеме на работу, незаконный перевод, увольнение и т.п.).</p> <p>5. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный имуществу работника во время работы.</p> <p>6. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других причитающихся работнику выплат.</p> <p>7. Ответственность работодателя за нарушение законодательства об охране труда. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.</p> <p>8. Условия и порядок возмещения дополнительных расходов.</p>				
<p>Тема 5. Материальная ответственность работника</p>	<p>1. Виды материальной ответственности работников.</p> <p>2. Условия наступления материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность и ее пределы.</p> <p>3. Полная материальная ответственность работников и её виды (индивидуальная и</p>	4/6	<p>Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы</p>	<p>Потапова А.А. Трудовое право. Краткий курс. – М.: Проспект, 2017</p>	<p>Опрос на практических занятиях, решение задач, тестирование</p>

	<p>коллективная (бригадная).</p> <p>4.Определение размера ущерба, причинённого работником и подлежащего возмещению.</p> <p>5.Порядок возмещения ущерба, причиненного работниками.</p>				
<p>Тема 6.</p> <p>Особенности юридической ответственности отдельных категорий работников</p>	<p>1.Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников.</p> <p>2.Ответственность руководителей организаций и иных должностных лиц за нарушение трудового законодательства.</p> <p>3.Особенности материальной ответственности спортсменов.</p> <p>4.Особенности привлечения к ответственности участников социально-партнерских отношений, руководителей профсоюзных организаций.</p> <p>5.Особенности юридической ответственности государственных служащих и лиц, замещающих государственные должности.</p> <p>6.Возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника.</p>	4/6	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы	Потапова А.А. Трудовое право. Краткий курс. – М.: Проспект, 2017	Опрос на практических занятиях, решение задач, тестирование
Всего		28/44			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоение образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ДПК-1 - знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы.	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная

5.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ДПК-1	Пороговый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	<p>Знать: Общие понятия положений Кодекса об административных правонарушениях РФ; Уголовного кодекса РФ, Гражданского кодекса РФ в части, относящейся к деятельности кадровой службы; определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</p> <p>Уметь: Оперировать основными юридическими понятиями правовых актов; Анализировать правовые акты, регулирующие трудовые правоотношения Принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством, регулирующим трудовые</p>	конспект, реферат	41-60 баллов

			правоотношения.		
Продвинуты й	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<p>Знать: Общие понятия положений Кодекса об административных правонарушениях РФ; Уголовного кодекса РФ, Гражданского кодекса РФ в части, относящейся к деятельности кадровой службы; определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>Уметь: Оперировать основными юридическими понятиями правовых актов; Анализировать правовые акты, регулирующие трудовые правоотношения Принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством, регулирующим трудовые правоотношения.</p> <p>Владеть: знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы</p>	доклад, презентация	61-100 баллов	

			трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы		
--	--	--	---	--	--

Подтверждением сформированности у студента оцениваемых компетенций является промежуточная аттестация.

5.3. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Оценочные средства по учебной дисциплине «Правовое регулирование ответственности за нарушение трудового законодательства» являются неотъемлемой частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом, представляют собой совокупность контролирующих материалов, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимся установленных результатов обучения.

Оценочные средства по учебной дисциплине «Правовое регулирование ответственности за нарушение трудового законодательства» используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Для оценки знаний, умений и навыков студентов, их общекультурных и профессиональных компетенций используются следующие оценочные средства по учебной дисциплине «Правовое регулирование ответственности за нарушение трудового законодательства»: 1) устные и письменные опросы; 2) заслушивание и обсуждение докладов (рефератов) студентов; 3) решение практических заданий, 5) тестовый контроль; 6) зачет.

Текущий контроль преподавателя за успеваемостью студентов в форме их устного и письменного опроса одновременно является и формой их самоконтроля, особенно когда они активно и творчески участвуют в обсуждении проблемных вопросов во время аудиторных занятий. Высказывая свое мнение, анализируя прочитанное, подкрепляя учебный материал примерами, студенты глубже осмысливают и закрепляют его в памяти.

Тестовые задания:

1. Дисциплинарное взыскание не может быть применено:

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

2. Применять дисциплинарное взыскание – это:

- а) право работодателя
- б) обязанность работодателя
- в) решение собственника

3. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику:

- а) под роспись не позднее двух дней с даты издания
- б) на доске объявлений, не позднее трех дней с даты издания
- в) под роспись, не позднее трех дней с даты издания, не считая времени отсутствия работника на работе

4. Дисциплинарное взыскание действует:

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

5. К работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания

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

6. Дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены:

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

7. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб:

- а) в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба
- б) в ограниченном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба
- в) в объеме, оговоренном в трудовом или коллективном договоре. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба

8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат работодатель обязан выплатить компенсацию в размере:

- а) не ниже 1/500 ставки рефинансирования Банка России
- б) не ниже 1/300 ставки рефинансирования Банка России
- в) не ниже 1/200 ставки рефинансирования Банка России

9. Работник компенсирует ущерб работодателю:

- а) в полном размере, включая упущенную выгоду
- б) только прямой действительный ущерб
- в) по договоренности между сторонами, в том числе часть упущенной выгоды

10. Работник возмещает ущерб по общему правилу:

- а) в размере четырех средних ежемесячных размеров оплаты труда;
- б) в размере средней заработной платы;
- в) в размере двух средних заработных плат

11. Распоряжение работодателя о возмещении ущерба в размере, не превышающем средний месячный заработок, должно быть сделано:

- а) не позднее двух недель со дня обнаружения и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику
- б) не позднее недели со дня обнаружения и обращено к исполнению не ранее двух недель со дня сообщения об этом работнику
- в) не позднее месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба

12. Работодатель имеет право удержать в общем порядке при каждой выплате заработной платы не более ...

- а) 25%
- б) 50%
- в) 20%

13. Правила внутреннего трудового распорядка ...

1. принимаются на общем собрании трудового коллектива по представлению администрации;
2. утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
3. утверждаются представительным органом по представлению администрации.

14. Дисциплинарное взыскание не может быть применено ...

1. позднее месяца со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;
2. позднее двух месяцев со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;
3. позднее месяца со дня обнаружения и пяти месяцев со дня совершения.

15. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб ...

1. в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной

местности на момент возмещения ущерба;

2. в ограниченном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба;

3. в объеме, оговоренном в трудовом или коллективном договоре. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба;

16. Работник возмещает ущерб по общему правилу ...

1. в размере четырех средних ежемесячных размеров оплаты труда;

2. в размере средней заработной платы;

3. в размере двух средних заработных плат.

17. Групповые несчастные случаи расследуются ...

1. в течение семи календарных дней;

2. в течение пятнадцати дней;

3. в течение десяти дней.

Тема 1. Ответственность по законодательству РФ

Вопросы для самоподготовки к устному опросу:

1. Назовите цели и принципы юридической ответственности.

2. Как соотносятся между собой юридическая ответственность и государственное принуждение?

3. Охарактеризуйте виды юридической ответственности.

4. Чем отличаются институты освобождения и исключения юридической ответственности?

Задание № 1.

Семнадцатилетний Панков после окончания профессионального училища в отдел кадров завода металлоконструкций. В отделе кадров ему сказали, что оформят в цех в соответствии с полученной специальностью сварщика третьего разряда.

Однако инженер по охране труда запротестовал против приема на работу Панкова, указав, что несовершеннолетним запрещено работать электро- и газосварщиками. Поэтому инженер предложил до исполнения 18 лет принять Панкова слесарем, то есть не по специальности, полученной в результате обучения.

Как на Ваш взгляд решить эту проблему?

Задача № 1.

Кондитер Кремова не прошла очередной медицинский осмотр. Работодатель объявил ей выговор и отстранил от работы. После того, как Кремова не прошла медицинский осмотр к вновь назначенному сроку, работодатель уволил ее за систематическое нарушение трудовой дисциплины.

Правомерны ли действия работодателя?

Задача № 2.

В коллективном договоре, поступившем на регистрацию в органы по труду, содержится условие о том, что в связи с отсутствием финансовых средств, осуществление ухода и ремонта за специальной одеждой и специальной обувью работники осуществляют самостоятельно.

Какие меры должен предпринять государственный орган по труду?

Назовите права и обязанности работников по охране труда.

Задача № 3.

Студент института Танцулькин при прохождении практики на заводе получил травму, застряв в подвижном механизме конвейерной линии. Работодатель отказался составлять какие-либо документы в связи с тем, что студент не состоит с ним в трудовых отношениях и не подлежит

социальному страхованию от несчастных случаев на производстве.

Назовите субъектов, подлежащих социальному страхованию от несчастных случаев на производстве.

Назовите виды несчастных случаев на производстве.

Является ли данная травма несчастным случаем на производстве?

Какие документы должны быть составлены.

Тема 2. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве РФ

Вопросы для самоподготовки к устному опросу:

1. Дайте понятие дисциплины труда.
2. Назовите методы регулирования дисциплины труда.
3. Дайте понятие внутреннего трудового распорядка.
4. Назовите процедуру принятия и изменения Правил внутреннего трудового распорядка.
5. Раскройте содержание Правил внутреннего трудового распорядка.
6. Назовите виды поощрений. Как их можно классифицировать?
7. Каков порядок применения мер поощрения?

Задача № 1.

Слесарь Емельянов на 1 час раньше ушел с работы. В объяснительной мотивировал свое поведение тем, что он в прошлом месяце работал сверхурочно, но оплаты в повышенном размере не получил. 21 сентября был издан приказ об объявлении Емельянову выговора. Емельянов обжаловал приказ в комиссию по трудовым спорам.

Назовите основания и порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

Составьте решение КТС.

Задача № 2.

Чижикова работала старшим продавцом магазина «Купец». В порядке дисциплинарного взыскания ее перевели разнорабочей в этом магазине сроком на три месяца. За отказ выполнять эту работу Чижикова был объявлен выговор. Чижикова обжаловала наложенные на нее дисциплинарные взыскания в суд.

Определите правовые нормы, подлежащие применению при разрешении данного спора.

Назовите виды дисциплинарных взысканий.

Решите дело по существу.

Задача № 3.

Секретарь Незнамова сдала документы для поступления в государственный университет. На заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы для подготовки к сдаче вступительных экзаменов работодатель ответил отказом. Тем не менее, за два дня до экзаменов Незнамова на работу не вышла. В объяснительной записке указала, что реализовала право, предусмотренное Трудовым кодексом. Приказом директора Незнамова уволена за прогул. Незнамова обжаловала увольнение в суд.

Назовите условия привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Подготовьте решение суда.

Тема 3. Материальная ответственность в трудовом праве РФ

Вопросы для самоподготовки к устному опросу:

1. Дайте понятие материальной ответственности.
2. Назовите отличие материальной ответственности от имущественной ответственности.
3. Назовите условия привлечения к материальной ответственности.

Задание № 1.

Ежов был уволен за прогул. Решением суда восстановлен на работе в связи с тем, что работодателем была нарушена процедура увольнения. Работодатель обжаловал решение суда в части оплаты времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда, так как Ежов после увольнения сразу устроился на работу по гражданско-правовому договору, а право на компенсацию морального вреда не имеет, так как суд установил факт прогула.

Назовите основания и порядок привлечения к ответственности работодателя за лишение работника возможности трудиться.

Составьте решение суда.

Тема 4. Материальная ответственность работодателя

1. Виды материальной ответственности работодателя перед работниками.
2. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника, при исполнении им трудовых обязанностей. Основания, условия, размеры и порядок возмещения.
3. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный нарушением права на труд (незаконный отказ в приеме на работу, незаконный перевод, увольнение и т.п.).
4. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный имуществу работника во время работы.
5. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других причитающихся работнику выплат.
6. Ответственность работодателя за нарушение законодательства об охране труда. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
7. Условия и порядок возмещения дополнительных расходов.

Задание № 1.

Тракторист Бутылкин в целях избежания наезда на находящегося в нетрезвом состоянии Рюмкина врезался в дерево, причинив вред имуществу работодателя. При рассмотрении дела оказалось, что и сам Бутылкин находился в нетрезвом состоянии.

Составьте документы, необходимые для привлечения к материальной ответственности. Подготовьте юридическое заключение.

Тема 5. Материальная ответственность работника

1. Виды материальной ответственности работников.
2. Условия наступления материальной ответственности работников.
3. Ограниченная материальная ответственность и ее пределы.
4. Полная материальная ответственность работников и её виды (индивидуальная и коллективная (бригадная).
5. Определение размера ущерба, причиненного работником и подлежащего возмещению.
6. Порядок возмещения ущерба, причиненного работниками.

Задача №1.

Вследствие несвоевременной поставки верхних перекрытий в течение недели было приостановлено строительство жилого пятиэтажного дома. В целях ликвидации простоя прораб, учитывая, что лето стоит засушливое и на протяжении месяца нет дождей, отдал распоряжение провести отделочные работы без верхнего перекрытия (крыши). Через три дня после того, когда обои были наклеены, пошел дождь и все материалы пришли в негодность.

Подготовьте заключение юриста.

В каком порядке и в каком размере работник должен быть привлечен к материальной ответственности?

Задача № 2.

По распоряжению руководителя водитель Скареднов должен был отвести главного бухгалтера в банк и вернуться в офис. На обратном пути, следуя по улице Республики, не отклоняясь от маршрута, Скареднов посадил пассажира, чтобы за вознаграждение провезти его несколько остановок. В то время, когда в автомобиле находился пассажир, произошло дорожно-транспортное происшествие. Работодатель подал исковое заявление о привлечении Скареднова к полной материальной ответственности и включил в размер ущерба упущенную выгоду.

*Назовите основания привлечения работника к полной материальной ответственности.
Составьте решение суда.*

Тема 6. Особенности юридической ответственности отдельных категорий работников

1. Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников.
 2. Ответственность руководителей организаций и иных должностных лиц за нарушение трудового законодательства.
- Особенности материальной ответственности спортсменов.
3. Особенности привлечения к ответственности участников социально-партнерских отношений, руководителей профсоюзных организаций.
 4. Особенности юридической ответственности государственных служащих и лиц, замещающих государственные должности.
 5. Возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника.

Задача № 1.

На складе возник пожар. На призыв директора спасать имущество кладовщик Матвеев ответил отказом, в связи с чем и был уволен за утрату доверия.

Правомерны ли действия работника и работодателя?

Задача № 2.

Технолог общественного питания Симачев, после конфликта с руководством предприятия, уволился по собственному желанию. Получив на руки трудовую книжку, Симачев высказал начальнику отдела кадров свое намерение обратиться с жалобой в инспекцию труда на многочисленные нарушения трудовых прав работников, которые, с его точки зрения, регулярно допускаются руководством предприятия.

Руководитель отдела кадров попросил юриста предприятия подготовить правовое заключение по следующим вопросам:

может ли быть проведена проверка по заявлению гражданина, который уже не работает в организации?

Каковы права и полномочия трудового инспектора при осуществлении проверки?

Каков порядок проведения проверок организаций и какими нормативными правовыми актами он регламентируется?

Какую ответственность может понести руководитель за возможные нарушения?

Задача № 3.

Работодатель отказал Быкову в его просьбе установить неполный рабочий день для подготовки к вступительным экзаменам в вуз. Быков обжаловал отказ работодателя в КТС. КТС отказала в принятии заявления на том основании, что не подведомственен КТС.

Назовите подведомственность трудовых споров. Правомерен ли отказ КТС?

Назовите порядок рассмотрения спора в КТС.

Темы докладов /презентаций:

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
2. Правовые вопросы охраны труда работников.
3. Охрана труда женщин.
4. Охрана труда несовершеннолетних.
5. Правовое регулирование оплаты труда.
6. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве.
7. Материальная ответственность сторон трудового договора.
8. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
9. Особенности судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
10. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.

Перечень вопросов к зачету по дисциплине

«Правовое регулирование ответственности за нарушение трудового законодательства»

1. Правонарушение в сфере труда как основание юридической ответственности по нормам трудового права
2. Понятие, сущность и виды юридической ответственности
3. Дисциплина труда и трудовой распорядок
4. Понятие, сущность, особенности и принципы дисциплинарной ответственности
5. Виды дисциплинарной ответственности по нормам трудового права: общая и специальная
6. Понятие дисциплинарного проступка, его признаки
7. Виды дисциплинарных взысканий, применяемых работодателем к работникам
8. Порядок применения дисциплинарных взысканий
9. Отмена и снятие дисциплинарного взыскания
10. Особенности дисциплинарной ответственности работников, дисциплина труда которых урегулирована уставами и положениями о дисциплине
11. Понятие материальной ответственности работников по нормам трудового права и ее отличие от имущественной ответственности в гражданском праве
12. Основания и условия привлечения к материальной ответственности
13. Виды и пределы материальной ответственности работников
14. Ограниченная материальная ответственность работника
15. Полная материальная ответственность работников
16. Письменные договоры о полной материальной ответственности
17. Коллективная (бригадная) материальная ответственность
18. Определение размера ущерба, подлежащего возмещению
19. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника
20. Порядок взыскания ущерба
21. Возмещение затрат, связанных с обучением работника
22. Материальная ответственность работодателя: понятие, основания возникновения
23. Случаи привлечения работодателя к материальной ответственности
24. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате лишения его возможности трудиться
25. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других причитающихся работнику выплат
26. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника
27. Возмещение морального вреда, причиненного работнику
28. Ответственность руководителей организаций и иных должностных лиц за нарушение трудового законодательства
29. Особенности материальной ответственности несовершеннолетних работников
30. Особенности юридической ответственности государственных служащих и лиц, замещающих государственные должности

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Изучение дисциплины «Правовое регулирование ответственности за нарушение трудового законодательства» осуществляется в форме учебных занятий под руководством профессорско-преподавательского состава кафедры и самостоятельной подготовки студентов. Основными видами учебных занятий по изучению данной дисциплины являются: лекционное занятие; практическое занятие; консультация преподавателя (индивидуальная); дискуссия; доклады; научные сообщения и их обсуждение. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного и проблемно-деятельностного обучения. Сущность проблемно-деятельностного обучения заключается в том, что в процессе учебных занятий создаются специальные условия, в которых обучающийся, опираясь на приобретенные знания, мысленно и практически действует в целях поиска и обоснования наиболее оптимальных вариантов ее решения. Создается проблемная ситуация (задача), студенты знакомятся с ситуацией, анализируют ее, выделяют лежащее в ее основе противоречие, создают и обосновывают модель своих возможных действий по разрешению проблемной ситуации, пробуют разрешить возникшую проблему на основе имеющихся у них знаний, выстраивают модель своих действий по ее решению. Данный вид обучения возможен в рамках проведения дискуссий.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- активные формы проведения занятий в виде ролевых игр, разбора конкретных ситуаций с целью выработки навыков применения юридических знаний для решения практических задач в области экологических правоотношений.

Помимо устного изложения материала в процессе лекций предполагается использовать визуальную поддержку в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных и документальных фильмов по теме лекции.

Распределение баллов по видам работ

Вид работы	Кол-во баллов (максимальное значение)
Конспект	до 5 баллов
Практическое задание	до 20 баллов
Доклад (реферат)	до 10 баллов
Кейс-задание	до 20 баллов
Тест	до 15 баллов
Зачет	до 20 баллов

Написание конспекта оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

5-4 балла. В содержании конспекта соблюдена логика изложения вопроса темы; материал изложен в полном объеме; выделены ключевые моменты вопроса материал изложен понятным языком; формулы написаны четко и с пояснениями; схемы, таблицы, графики, рисунки снабжены пояснениями выполнены в соответствии с предъявляемыми требованиями; к ним даны все необходимые пояснения; приведены примеры, иллюстрирующие ключевые моменты темы

3–2 балла. В содержании конспекта не соблюден литературный стиль изложения, прослеживается неясность и нечеткость изложения, иллюстрационные примеры приведены не в полном объеме.

0–1 балла. Конспект составлен небрежно и неграмотно, имеются нарушения логики изложения материала темы, не приведены иллюстрационные примеры, не выделены ключевые моменты темы.

Шкала оценивания практического задания, кейс-задания

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Разбор правовой ситуации	Правовая ситуация разрешена с использованием действующих нормативных правовых актов, ответы даны на все поставленные вопросы, ответы на вопросы развернутые, аргументированные.	20
	Правовая ситуация разрешена с использованием действующих нормативных правовых актов, ответы на вопросы развернутые, аргументированные, но ответы даны не на все поставленные вопросы.	15
	Правовая ситуация разрешена с использованием действующих нормативных правовых актов, но ответы даны не на все поставленные вопросы и (или) ответы на вопросы односложные, неаргументированные.	8
	Правовая ситуация не разрешена либо разрешена с использованием утративших силу нормативных правовых актов, и (или) ответы на вопросы односложные, неаргументированные.	0-2

Написание доклада (реферата) оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

9–10 баллов Содержание соответствуют поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

6–8 баллов. Содержание недостаточно полно соответствует поставленным цели и задачам исследования, работа выполнена на недостаточно широкой базе источников и не учитывает новейшие достижения, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

3–5 баллов. Содержание не отражает особенности проблематики избранной темы, – содержание работы не полностью соответствует поставленным задачам, база источников является фрагментарной и не позволяет качественно решить все поставленные в работе задачи, работа не учитывает новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–2 балла. Работа не имеет логичной структуры, содержание работы в основном не соответствует теме, база источников исследования является недостаточной для решения поставленных задач, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Шкала оценивания тестового задания

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Тестирование	80-100% правильных ответа	15

	60-79% правильных ответа	12
	40-59% правильных ответа	8
	менее 40% правильных	4

Шкала оценивания зачета

Уровень оценивания	Критерий оценивания	Баллы	Оценка
экзамен	Полный и правильный ответ на теоретический вопрос	20	5
	Теоретический вопрос изложен достаточно	15	4
	Теоретический вопрос изложен неполно	10	3
	Теоретический вопрос изложен плохо или с грубыми ошибками	5	2
	Теоретический вопрос не изложен	0	0

Перевод баллов в пятибалльную шкалу оценок представлен в таблице.

Количество баллов	Оценка
81–100	Отлично
61–80	Хорошо
41–60	Удовлетворительно
0–40	Неудовлетворительно

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Потапова А.А. Трудовое право. Краткий курс. – М.: Проспект, 2016 <http://biblioclub.ru>.
2. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организаций». Амаглобелин Н.Д., Гасанов К.К. и др. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017 <http://biblioclub.ru>

6.2. Дополнительная литература

1. Буянова М.О. Трудовое право России (+ CD-ROM), Юрайт, 2017
2. Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право, Юрайт, 2016
3. Иванчак А.И. Тесты: Трудовое право, Альфа-Пресс, 2016
4. Андреев, Ю. Н. Судебная защита жилищных прав граждан. Теория, законодательство, практика / Ю.Н. Андреев. - М.: Юридический центр, 2017. - 139 с.

6.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Федеральная нотариальная палата России www.notariat.ru
2. Российская Государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
3. Журнал «Третейский суд» <http://arbitrage.spb.ru>
4. Арбитражные Суды РФ <http://www.arbitr.ru/>

5. Верховный Суд России <http://www.vsrp.ru/>
6. Федеральный правовой портал Юридическая Россия <http://law.edu.ru/>
7. Федеральный портал Российское образование <http://www.edu.ru/>
8. Банк данных "Библиотека копий официальных публикаций правовых актов" <http://lib.ksrf.ru/>
9. Правотека <http://www.pravoteka.ru/>
10. Библиотека юридической литературы <http://pravo.eup.ru/>
11. Классика Российского права <http://civil.consultant.ru>
12. Библиотека юриста <http://www.lawbook.by.ru>
13. Журнал Арбитражная практика <http://www.arbitr-praktika.ru/>
14. Журнал Юрист <http://www.jurist.by/>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Рабочая программа дисциплины «Правовое регулирование ответственности за нарушение трудового законодательства»

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

Освоение дисциплины предполагает значительный объем самостоятельной работы. Она проводится на базе изучения доступных из списка основной и дополнительной литературы учебников и учебных пособий, а при их отсутствии – по другим источникам, в частности, по самостоятельно подобранным статьям из периодической печати и интернет-сайтов.

Наиболее важными формами самостоятельной работы студентов являются:

1) ***Подготовка к практическим занятиям.*** При подготовке к практическим занятиям студентам необходимо ориентироваться на вопросы, вынесенные на обсуждение. На практических занятиях проводятся опросы, тестирование, активное обсуждение вопросов, в том числе по группам, с целью эффективного усвоения материала в рамках предложенной темы, выработки умений и навыков в профессиональной деятельности, а также в области ведения переговоров, дискуссий, обмена информацией, грамотной постановки задач, формулирования проблем, обоснованных предложений по их решению и аргументированных выводов.

В целях эффективного и полноценного проведения таких мероприятий студенты должны тщательно подготовиться к вопросам семинарского занятия. Особенно поощряется и положительно оценивается, если студент самостоятельно организует поиск необходимой информации с использованием периодических изданий, информационных ресурсов сети «Интернет».

Высокая оценка выставляется студенту, который дал аргументированные ответы, продемонстрировал знания, основанные не только на лекционном и учебном материале, но и дополнительной литературе.

2) ***Изучение дополнительной литературы*** и подготовка ответов на вопросы для самостоятельного изучения.

Ознакомление с книгой целесообразно начинать с оглавления. Это позволит определить общее содержание, установить, к какому по характеру чтению прибегнуть - сплошному или выборочному; если к выборочному, то какие разделы читать и в какой очередности.

Полезно познакомиться с выходными данными книги (в каком городе она издана, какое издательство ее выпустило, в каком году, каким тиражом, кто является редактором); они помогут, разумеется приблизительно, оценить надежность книги, ее современность, характер (учебный, научный, популярный и пр.).

Затем следует прочитать предисловие (введение). Оно даст возможность сориентироваться в главном содержании книги, отделить основное от второстепенного, понять ведущие идеи автора, а иногда и критический взгляд на них, высказанный ведущими учеными, представляющими

данную книгу читателям. Если на книгу имеется аннотация, которая обычно дается на обратной стороне титульного листа, на библиографической карточке, то полезно прочитать и ее.

Наконец, целесообразно тут же просмотреть справочный аппарат книги, т.е. библиографический список или список рекомендованной литературы, указатели иллюстративного материала, условных обозначений или сокращений, использованных терминов. Все это позволит познакомиться с дополнительной литературой по данной теме, оценить объем и качество использованной автором литературы и, наконец, получить те сведения, которые облегчат понимание содержания книги.

Приступая к чтению основного материала в книге, надо взять себе за правило выписывать все незнакомые слова и термины в специальный словарик с указанием страниц, на которых они встретились, и тут же находить им объяснение. Надо помнить, что в словарик должны попадать все научные термины, а не только те, которые неизвестны читателю, поскольку и в нашей и в зарубежной литературе очень часто под одним термином кроется разное содержание. Внимательно следует относиться к различным комментариям и примечаниям, сопровождающим текст.

При первом прочтении книги необходимо, прежде всего, уяснить содержание работы в целом. А это можно сделать, только поняв основные мысли автора, ведущие идеи и отделив их от пространных доказательств. Одновременно следует разобраться в основных понятиях, которыми пользуется автор.

При повторных прочтениях необходимо оценить фактический материал, отобрать наиболее типичные факты и сопоставить их с уже известными из личного опыта и литературных источников. Необходимо понять ход рассуждений автора, их логику и доказательность. Повторное прочтение может быть выборочным, когда уже известное, понятое при первом прочтении или не имеющее отношения к теме опускается.

Содержание работы можно считать усвоенным только тогда, когда читающий способен пересказать главную мысль, объяснить ее и сопоставить с ранее известным. Хорошей самопроверкой качества усвоения могут явиться постановка вопросов, отражающих содержание прочитанного, и последующие ответы на них. Полезно выступать с докладами-рефератами по прочитанной литературе, что является хорошей практикой устного изложения материала.

Завершением работы над литературным источником принято считать запись его основного содержания.

Записи, сделанные при чтении литературных источников, во-первых, помогают глубже и разностороннее понять прочитанное; во-вторых, увеличивают объем и качество запоминания прочитанного; в-третьих, вырабатывают умение лаконично и точно излагать мысли; в-четвертых, дают возможность постепенно накапливать собственный материал, который может стать и рабочим справочником и ценным индивидуальным пособием для педагогической и научной работы.

Качество записи зависит от глубины анализа прочитанного, а формы записи обуславливаются характером чтения. Поэтому нельзя вести, например, конспектирование, одновременно с первым прочтением литературного источника. Любые формы записи - это завершающий этап работы над книгой, статьей.

В практике встречаются следующие формы записи.

А) Цитирование обладает тем преимуществом, что позволяет в будущем, когда у самого читателя изменится подход к оценке многих фактов, вновь вернуться к анализу подлинника. К цитированию обязательно прибегают при изложении определения понятий. Цитирование используется и для того, чтобы подкрепить или обосновать собственную мысль, а иногда и для того, чтобы выразить критическое замечание в адрес автора. Эта форма записи наиболее легкая для читателя, так как не требует большой самостоятельности мышления, но и наиболее трудоемкая.

Б) План - представляет собой лаконичное изложение главных вопросов, рассматриваемых в публикации, причем в той очередности, в какой это дано в подлиннике. В этом отношении план очень похож на оглавление книги.

План может быть простым и сложным. В последнем случае каждый вопрос (пункт) плана имеет подчиненные ему вопросы. Такой дробный план составить, естественно, гораздо труднее, чем простой, но зато он позволит глубже понять содержание работы. Чтобы составить план, особенно сложный, необходимо хорошо знать и конкретный литературный источник, и ту отрасль знания, которую он представляет. Составление плана приучает выявлять и кратко формулировать главные мысли автора. План позволяет при необходимости качественно восстановить в памяти основное содержание публикации.

Тезисы дают возможность полнее, чем с помощью плана, передать содержание прочитанного, ибо расшифровывают каждый пункт плана, доказывают или защищают то или иное утверждение автора.

Требование лаконичности и точности в изложении мыслей автора делает эту форму записи довольно сложной. Тезисы должны отражать выводы, ведущие положения, которые подлежат дальнейшей разработке. Все это определяет их форму и содержание: расчлененность и сжатость, конкретность и категоричность.

В) Конспект - последовательное и краткое изложение содержания работы

Сложный конспект это изложение материала публикации с описанием фактического материала, с его аргументацией, доказательствами, с анализом, обобщением, выводами и подразделением текста на пункты и подпункты. Подобный конспект включает в себя цитаты, план и тезисы, а также может иметь таблицы, рисунки (как заимствованные у автора, так и самостоятельно составленные). Особое внимание следует обратить на воспроизведение рисунков, так как оно помогает не только лучше запомнить, но и глубже понять педагогические закономерности.

Сводный конспект предусматривает единое, целостное изложение содержания нескольких публикаций. Обычно такие конспекты являются тематическими, т.е. обобщают материалы разных авторов по одной теме.

Рекомендуемые методы активизации образовательной деятельности:

1) методы ИТ – применение компьютеров для доступа к Интернет-ресурсам, использование обучающих программ с целью расширения информационного поля, повышения скорости обработки и передачи информации, обеспечения удобства преобразования и структурирования информации для трансформации ее в знание;

2) работа в команде – совместная деятельность студентов в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи сложением результатов индивидуальной работы членов команды с делением ответственности и полномочий;

3) case-study– анализ реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших решений;

4) игра – ролевая имитация студентами реальной профессиональной деятельности с выполнением функций специалистов на различных рабочих местах;

5) проблемное обучение – стимулирование студентов к самостоятельной «добыче» знаний, необходимых для решения конкретной проблемы;

6) контекстное обучение – мотивация студентов к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением;

7) обучение на основе опыта – активизация познавательной деятельности студентов за счет ассоциации их собственного опыта с предметом изучения;

8) индивидуальное обучение – выстраивание студентами собственных образовательных траекторий на основе формирования индивидуальных учебных планов и программ с учетом интересов и предпочтений студентов;

9) междисциплинарное обучение – использование знаний из разных областей, их группировка и концентрация в контексте конкретной решаемой задачи;

10) опережающая самостоятельная работа – изучение студентами нового материала до его изложения преподавателем на лекции и других аудиторных занятиях.

Допускаются комбинированные формы проведения занятий:

- лекционно-практические занятия;
- лекционно-игровые занятия.

Преподаватель самостоятельно выбирает наиболее подходящие методы и формы проведения занятий из числа рекомендованных и согласует выбор с кафедрой.

Для реализации перечисленных форм образовательного процесса необходимо современное информационное оборудование и программные средства.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows
Microsoft Office
Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ
Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru
pravo.gov.ru
www.edu.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием.
- помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.