

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Жолобов Ярослав Борисович
Должность: Директор СЗФ ФГУП
Дата подписания: 24.10.2024 11:18:46
Уникальный программный ключ:
4671e55a0ce5aa85ec3a17a938b5f6f8c0433e48

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
Северо-Западный филиал**

Рабочая программа дисциплины (модуля)
«Проблемы юридической ответственности работника и работодателя»
(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Набор 2023 г.

**Направление подготовки/специальность:
40.04.01 Юриспруденция
(квалификация (степень) «Магистр»)**

**Профиль подготовки/специализация:
Юрист в сфере трудовых правоотношений**

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС.

Разработчик (-и): Глухов А.В., к.ю.н., доцент; Гусева Т.С., д.ю.н., доцент

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры гражданского права (протокол № 10 от 27 марта 2024 г.).

Зав. кафедрой Сварчевский К.Г., к.ю.н. _____ (подпись)

Санкт-Петербург, 2024.

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины (модуля)

«Проблемы юридической ответственности работника и работодателя»

наименование дисциплины в соответствии с учебным планом
для набора года на-уч.г.

Краткое содержание изменения	Дата и номер протокола заседания кафедры

Актуализация выполнена: _____
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

« _ »201_____ г.

ПОДПИСЬ

Зав. кафедрой _____
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

« _ »20 _____ г.

ПОДПИСЬ

Оглавление

	Наименование разделов	Стр.
	Аннотация рабочей программы	
1.	Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)	
2.	Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП	
3.	Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	
4.	Содержание дисциплины (модуля)	
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	
6.	Материально-техническое обеспечение	
7.	Карта обеспеченности литературой	
8.	Фонд оценочных средств	

**Аннотация рабочей программы дисциплины
«Проблемы юридической ответственности работника и работодателя»**

Составители: Глухов А.В., к.ю.н., доцент; Гусева Т.С., д.ю.н., доцент

<p>Цель изучения дисциплины</p>	<p>Целью освоения дисциплины «Проблемы юридической ответственности работника и работодателя» является получение и углубление магистрантами научно-практических знаний по вопросам правового регулирования ответственности сторон трудового правоотношения: овладение понятийным аппаратом изучаемой дисциплины, приобретение практических навыков юридической работы в сфере трудовых правоотношений; подготовка магистра, обладающего набором компетенций, включающих знание, навыки и понимание правовой природы, современного состояния и тенденций развития законодательства об ответственности по нормам трудового права, способного к творческому и самостоятельному осмыслению и практическому применению полученных знаний в своей профессиональной деятельности. Задачами учебной дисциплины являются: - изучение понятия, сущности и видов юридической ответственности в трудовом праве; формирование представлений о понятии, сущности, особенностях и принципах дисциплинарной ответственности; формирование представлений о понятии, сущности, видах, основаниях и условиях наступления материальной ответственности работодателя и работника; развитие научно-исследовательских навыков в целях определения путей повышения эффективности правового регулирования ответственности по нормам трудового права; формирование навыков применения норм трудового права в части, касающейся ответственности по нормам трудового права, в практической деятельности. В результате изучения дисциплины «Проблемы юридической ответственности работника и работодателя» обучающиеся должны развить способности к логическому мышлению, анализу усвоенного теоретического курса, умение оперировать обобщающими категориями, приобрести знания содержания институтов трудового права – дисциплины труда и материальной ответственности сторон трудового договора, умения и навыки по толкованию и применению норм названных институтов, выработку умения применять положения трудового законодательства в конкретных правоприменительных ситуациях.</p>
<p>Место дисциплины в структуре ОПОП</p>	<p>Учебная дисциплина «Проблемы юридической ответственности работника и работодателя» относится к вариативной (профильной) части профессионального цикла ФГОС ВО по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция («Магистр»). «Проблемы юридической ответственности работника и работодателя» как научная дисциплина изучается в течение одного семестра. Завершается изучение дисциплины «Проблемы юридической ответственности работника и работодателя» сдачей экзамена. Фундаментальные основы данной дисциплины составляют</p>

	достижения науки трудового права, теоретические исследования в области трудового права, а также основные правовые понятия и категории, усвоенные магистрантами при изучении актуальных проблем трудового права: нормы трудового права, ее действие во времени и пространстве, по кругу лиц, юридический факт, источник и формы трудового права, нормативно-правовой акт трудового права.
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	<p>ПК-3. Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты</p> <p>ПК-4. Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права</p> <p>ПК-5. Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти</p>
Содержание дисциплины (модуля)	<p>Тема 1. Правопорядок в сфере трудовых отношений.</p> <p>Тема 2. Дисциплинарная ответственность по нормам трудового права.</p> <p>Тема 3. Материальная ответственность работодателя перед работником.</p> <p>Тема 4. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.</p> <p>Тема 5. Административная ответственность работодателя.</p>
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

1. Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины (модуля) является освоение компетенций (индикаторов достижения компетенций), предусмотренных рабочей программой.

В совокупности с другими дисциплинами ОПОП дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3.	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты

2	ПК-4.	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5.	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти

Планируемые результаты освоения дисциплины в части каждой компетенции указаны в картах компетенций по ОПОП.

В рамках дисциплины осуществляется воспитательная работа, предусмотренная рабочей программой воспитания, календарным планом воспитательной работы.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Учебная дисциплина «Проблемы юридической ответственности работника и работодателя» относится к вариативной (профильной) части профессионального цикла ФГОС ВО по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция («Магистр»). «Проблемы юридической ответственности работника и работодателя» как научная дисциплина изучается в течение одного семестра. Завершается изучение дисциплины «Проблемы юридической ответственности работника и работодателя» сдачей экзамена.

Фундаментальные основы данной дисциплины составляют достижения науки трудового права, теоретические исследования в области трудового права, а также основные правовые понятия и категории, усвоенные магистрантами при изучении актуальных проблем трудового права: нормы трудового права, ее действие во времени и пространстве, по кругу лиц, юридический факт, источник и формы трудового права, нормативно-правовой акт трудового права.

Магистрант, приступая к изучению данного учебного курса, должен обладать основными **знаниями** дисциплин, полученных в рамках программы бакалавриата, а также достаточными представлениями об основных понятиях теории государства и права, истории государства и права России и зарубежных стран, иметь представление о гражданском и административном законодательстве; **уметь** использовать методы сбора нормативной и фактической информации, имеющей значение для реализации правовых норм в сфере трудового права, а также методы анализа судебной практики; **владеть** методологией сравнительно-правового анализа применительно к трудовому праву.

3. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Таблица 2
Очная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	Зач. ед.	час.	по семестрам	
				4
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	3	108		108
Контактная работа		20		20
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС		88		88
Занятия лекционного типа		4		4
Занятия семинарского типа в том числе с практической		16		16

подготовкой (при наличии)				
Форма промежуточной аттестации (экзамен)				Экзамен

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	3	108	3	4
Контактная работа		16	4	12
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС		92		92
Занятия лекционного типа		2	2	
Занятия семинарского типа в том числе с практической подготовкой (при наличии) ¹		14	2	12
Форма промежуточной аттестации (экзамен)				Экзамен

4. Содержание дисциплины (модуля)

4.1. Текст рабочей программы по темам.

Тема 1. ПРАВОПОРЯДОК В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

Понятие правопорядка по российскому праву. Сущность правопорядка в сфере трудовых отношений. Правонарушения в сфере труда как основание юридической ответственности по нормам трудового права. Состав правонарушения. субъект правонарушения. Объект правонарушения. Объективная сторона правонарушения. Субъективная сторона правонарушения. Виды правонарушений в трудовом праве. Правонарушения, влекущие уголовную ответственность. Правонарушения, влекущие административную ответственность. Правонарушения, влекущие гражданско-правовую ответственность. Правонарушения, влекущие ответственность по нормам трудового права. Понятие и сущность юридической ответственности по российскому праву. Виды юридической ответственности за нарушение правопорядка Дисциплинарная ответственность. Дисциплинарный проступок. Материальная ответственность работника и работодателя.

Тема 2. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПО НОРМАМ ТРУДОВОГО ПРАВА.

Понятие, сущность и особенности дисциплинарной ответственности в сфере труда. Принципы дисциплинарной ответственности. Особенности метода правового регулирования дисциплины труда. Обязанности сторон трудового договора по обеспечению дисциплины труда. Основные нормативные правовые акты о дисциплине труда. Уставы и положения о дисциплине. Правовое регулирование внутреннего

¹ Указывается количество часов занятий семинарского типа, которые организуется как практические занятия, предусматривают проведение практикумов, лабораторных работ и иных аналогичных видов учебной деятельности, обеспечивающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка организации. Виды дисциплинарной ответственности по нормам трудового права: общая и специальная. Дисциплинарные взыскания, применяемые работодателем к работникам. Замечание. Выговор. Увольнение. Увольнение в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Увольнение в связи с прогулом. Увольнение за появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Увольнение в случае разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной). Увольнение в связи с совершением по месту работы хищения чужого имущества. Увольнение в связи с нарушением работником требований охраны труда. Увольнение в связи с непринятием работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является. Увольнение при принятии необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером. Увольнение при однократном грубом нарушении руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей. Порядок применения дисциплинарного взыскания. Сроки применения дисциплинарного взыскания. Действие дисциплинарного взыскания. Порядок снятия дисциплинарных взысканий. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей.

Тема 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

Понятие и значение материальной ответственности по нормам трудового права. Основание и общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора. Правовая природа и сущность материальной ответственности работодателя. Ответственность в результате незаконного лишения работника возможности трудиться. Ответственность работодателя за незаконное отстранения работника от работы, его увольнения, перевода на другую работу. Ответственность работодателя за отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе. Ответственность работодателя за задержку выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника. Ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Порядок привлечения работодателя к ответственности за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника. Порядок привлечения работодателя к ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника. Возмещение морального вреда, причиненного работнику. Особенности компенсации морального вреда в трудовом праве. Ответственность за ущерб, причиненный здоровью работника.

Тема 4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ.

Понятие материальной ответственности работников по нормам трудового права и ее отличие от имущественной ответственности в гражданском праве. Условия привлечения работника к материальной ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. . Виды материальной ответственности работника: ограниченная и полная. Случаи полной материальной ответственности. Недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу. Умышленное причинения ущерба. Причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда. Причинение ущерба в результате административного правонарушения. Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну. Причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба. Определение размера ущерба, подлежащего возмещению. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника. Порядок взыскания ущерба. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.

Тема 5. АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ.

Административное правонарушение как основание административной ответственности работодателя. Административная ответственность должностных лиц работодателя. Виды административных наказаний, применяемых к работодателю. Предупреждение. Штраф. Дисквалификация. Административное приостановление деятельности. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Ответственность работодателя за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации. Ответственность работодателя за незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства. Ответственность работодателя за нарушение норм трудового кодекса РФ о коллективном договоре. Ответственность работодателя за нарушение порядка сбора, хранения, использования и распространения персональных данных работников. Ответственность работодателя за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера. Ответственность работодателя за невыполнение в установленный срок предписания государственного органа об устранении нарушений. Ответственность работодателя за заключение с дисквалифицированным лицом договора на управление юридическим лицом.

4.2. Разделы и темы дисциплины, виды занятий (тематический план)

Таблица 3

Таблица 3.1. для студентов очной формы обучения

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Контактная работа	Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
			час.	час.	час.	час.	час.	час.	
1	Тема 1. Правопорядок в сфере трудовых правоотношений.	ПК-3, ПК-4, ПК-	20	3	17	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач;

		5.							вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
2	Тема 2. Дисциплинарная ответственность по нормам трудового права.	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	20	5	15	1	4		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе; деловая (ролевая) игра;
3	Тема 3. Материальная ответственность работодателя перед работником.	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	20	3	17	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
4	Тема 4. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	20	4,5	15,5	0,5	4		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе; деловая (ролевая) игра;
5	Тема 5. Административная ответственность работодателя.		28	4,5	23,5	0,5	4		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания;
ВСЕГО			108	20	88	4	16		

*Таблица 3.2
для студентов заочной формы обучения*

Раздел дисциплины, тема	Всего часов	В том числе			
		Лекций	Семинарских занятий	практических занятий	лабораторных работ (практикумов)
Тема 1. ПРАВОПОРЯДОК В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.	18	1	2		
Тема 2. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ	16	1	4		

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПО НОРМАМ ТРУДОВОГО ПРАВА.					
Тема 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ.	20		2		
Тема 4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ.	18		4		
Тема 5. АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ.	20		2		
Итого	92	2	14		

4.3. Самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины

Таблица 4

Таблица 4.1. для студентов очной формы обучения

№ темы дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
Тема 1. Правопорядок в сфере трудовых правоотношений.	Понятие правопорядка по российскому праву. Виды правонарушений в трудовом праве. Правонарушения, влекущие уголовную ответственность. Правонарушения, влекущие административную ответственность. Правонарушения, влекущие гражданско-правовую ответственность. Понятие и сущность юридической ответственности по российскому праву. Виды юридической ответственности за нарушение правопорядка.	17
Тема 2. Дисциплинарная ответственность по нормам трудового права.	Обязанности сторон трудового договора по обеспечению дисциплины труда. Основные нормативные правовые акты о дисциплине труда. Уставы и положения о дисциплине. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка организации. Увольнение в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Увольнение в связи с прогулом. Увольнение за появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Увольнение в случае разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной). Увольнение в связи с совершением по месту работы хищения чужого имущества.	15

	Увольнение в связи с нарушением работником требований охраны труда. Увольнение в связи с неприятием работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является. Увольнение при принятии необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером. Увольнение при однократном грубом нарушении руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.	
Тема 3. Материальная ответственность работодателя перед работником.	Основание и общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора. Ответственность работодателя за отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе. Порядок привлечения работодателя к ответственности за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Порядок привлечения работодателя к ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника. Ответственность за ущерб, причиненный здоровью работника.	17
Тема 4. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.	Недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу. Умышленное причинение ущерба. Причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда. Причинение ущерба в результате административного правонарушения. Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну. Причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.	15,5
Тема 5. Административная ответственность работодателя.	Административное правонарушение как основание административной ответственности работодателя. Ответственность работодателя за нарушение норм трудового кодекса РФ о коллективном договоре. Ответственность работодателя за нарушение порядка сбора, хранения, использования и распространения персональных данных работников. Ответственность работодателя за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера. Ответственность работодателя за невыполнение в установленный срок предписания государственного органа об устранении нарушений. Ответственность работодателя за заключение с дисквалифицированным лицом договора на управление юридическим лицом.	23,5

Таблица 4. 2 для студентов заочной формы обучения

№ темы дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
Тема 1. ПРАВОПОРЯДОК В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.	<p>Понятие правопорядка по российскому праву. Виды правонарушений в трудовом праве. Правонарушения, влекущие уголовную ответственность. Правонарушения, влекущие административную ответственность. Правонарушения, влекущие гражданско-правовую ответственность. Понятие и сущность юридической ответственности по российскому праву. Виды юридической ответственности за нарушение правопорядка.</p>	18
Тема 2. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПО НОРМАМ ТРУДОВОГО ПРАВА.	<p>Обязанности сторон трудового договора по обеспечению дисциплины труда. Основные нормативные правовые акты о дисциплине труда. Уставы и положения о дисциплине. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка организации. Увольнение в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Увольнение в связи с прогулом. Увольнение за появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Увольнение в случае разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной). Увольнение в связи с совершением по месту работы хищения чужого имущества. Увольнение в связи с нарушением работником требований охраны труда. Увольнение в связи с неприятием работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является. Увольнение при принятии необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером. Увольнение при однократном грубом нарушении руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.</p>	16
Тема 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ.	<p>Основание и общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора. Ответственность работодателя за отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе. Порядок привлечения работодателя к</p>	20

	ответственности за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Порядок привлечения работодателя к ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника. Ответственность за ущерб, причиненный здоровью работника.	
Тема 4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ.	Недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу. Умышленное причинения ущерба. Причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда. Причинение ущерба в результате административного правонарушения. Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну. Причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.	18
Тема 5. АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ.	Административное правонарушение как основание административной ответственности работодателя. Ответственность работодателя за нарушение норм трудового кодекса РФ о коллективном договоре. Ответственность работодателя за нарушение порядка сбора, хранения, использования и распространения персональных данных работников. Ответственность работодателя за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера. Ответственность работодателя за невыполнение в установленный срок предписания государственного органа об устранении нарушений. Ответственность работодателя за заключение с дисквалифицированным лицом договора на управление юридическим лицом.	20

4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы)

Отсутствует в учебном плане

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

5.1. Учебно-методические рекомендации по изучению дисциплины (модуля)

Учебно-методические рекомендации для обучающихся по видам учебных занятий

Структура учебного курса дисциплины «Проблемы юридической ответственности работника и работодателя» обусловлена строением одноименной отрасли российского права и правовой науки.

Изучение учебной дисциплины «Проблемы юридической ответственности работника и работодателя» имеет своей целью формирование у магистрантов необходимого правового компонента их профессиональной подготовки. Изучение дисциплины будет способствовать росту правовой грамотности обучающихся, выработке у них профессиональной этики юриста, правосознания, законопослушного поведения и стремления к установлению правопорядка, выработки практических навыков при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в ходе судебного разбирательства.

Самостоятельная работа магистрантов осуществляется с целью закрепления и углубления полученных знаний. Данный вид деятельности способствует формированию и развитию самостоятельности, творчества и культуры научной организации учебной работы.

Самостоятельная работа играет ведущую роль в формировании личности будущего специалиста и является необходимым условием развития его потенциальных возможностей. Она должна обеспечивать не только усвоение, контроль и самоконтроль определенных знаний, но и помогать формированию навыков самостоятельного их приобретения.

Усвоение учебного и научного материала невозможно без самостоятельной работы обучающихся. В ходе такой работы происходит перевод содержания в соответствие с индивидуальным стилем мышления, способами познания, опытом.

Способы познания и самообучения далеко не всегда оказываются адекватными строению и особенностям информации. Поэтому представляется необходимым специальное обучение аспирантов как структуре субъективного познания научной и практической информации, так и способам ее освоения.

Самостоятельная работа нацелена на дополнительное изучение рекомендуемой научной литературы, осмысление лекционного материала, материала учебных пособий, изучение законодательства, официальных актов высших судебных органов, судебной практики.

Формы обучения и контроля: лекции, семинары, привлечение магистрантов к участию в научных конференциях по тематике дисциплины, решение задач, собеседование, самостоятельная работа магистрантов, консультации, экзамены.

В процессе изучения настоящего курса магистранты посещают лекционные и семинарские занятия, а также осуществляют самостоятельную подготовку, по итогам которых сдают квалификационный экзамен в устной форме. Для освоения дисциплины рекомендуется обращаться к лекционному материалу, изучать соответствующую специальную литературу, законодательство, официальные акты высших судебных органов, периодические юридические издания, материалы судебной практики.

При освоении тем, предусмотренных учебным курсом, следует учитывать распределение нагрузки, обозначенное в рабочей программе дисциплины. Это связано с тем, что, как правило, базовые вопросы темы выносятся преподавателем на лекционное занятие, а более подробное изучение темы, предполагающие, в том числе, решение задач, происходит в рамках самостоятельной работы и семинарских занятий.

Исходя из этого, можно выделить следующие этапы освоения материала в рамках конкретной темы курса:

Ознакомление с планом лекции. Посещение лекции, ведение конспекта.

Ознакомление с планом практического занятия, представленным в настоящем учебно-методическом комплексе.

Самостоятельная подготовка к практическому занятию с использованием основной и дополнительной учебной литературы (учебники, учебные пособия, статьи в периодических изданиях, а также программного обеспечения и Интернет-ресурсов.

Посещение практического занятия, участие в опросах, написание письменных работ, решение задач.

Помимо вопросов, вынесенных на лекционные и практические занятия, рабочей программой предусматривается ряд тем, подлежащих самостоятельному изучению и призванных дать более полное представление о содержании учебного курса. Освоение указанных тем производится магистрантом на основании изучения основной и дополнительной литературы, а также Интернет-ресурсов.

При подготовке к экзамену магистранту необходимо повторить материал учебного курса, обратив особо пристальное внимание на темы, которые были им пропущены или недостаточно успешно освоены. Перечень заданий к экзамену содержится в настоящем учебно-методическом комплексе.

Лекционные занятия (теоретический курс):

В лекциях по основным темам даются основы научных знаний проблемные, а также наиболее сложные для усвоения вопросы содержания курса. Изложение теоретических вопросов сопровождается примерами судебной практики. На лекциях используются технические средства обучения, наглядные пособия в их оптимальном соотношении с другими методами обучения (словесным, проблемно-поисковым, репродуктивным).

При преподавании дисциплины используются преимущественно следующие типы лекционных занятий:

- лекция – дискуссия по теме проведенного семинара;
- лекция-конференция по комплексу изученных тем;
- лекция-консультация по индивидуальной заявке и т.д.

Рекомендации:

Материал лекций целесообразно конспектировать, обращая внимание на вопросы, которым лектор уделяет особое внимание. Конспектировать следует не только теоретический материал, но и рекомендации лектора относительно дополнительной литературы по теме лекции, ссылки на судебную практику и иные источники.

Семинарские занятия.

Семинарские занятия, проводятся для выработки практических навыков в условиях, максимально приближенных к реальным. Каждый магистрант самостоятельно под контролем преподавателя выполняет задания практикума и по завершении работы предоставляет преподавателю письменный отчет о проделанной работе.

На семинарских занятиях используются технические средства обучения, наглядные пособия в оптимальном их соотношении с другими методами обучения (словесным, проблемно-поисковым, репродуктивным).

При подготовке к семинарским занятиям магистрантам необходимо самостоятельно изучить нормативные правовые акты, регулирующие правоотношения в рассматриваемой области знаний, а также основную и дополнительную учебную литературу по соответствующей теме (учебники, учебные пособия, статьи в периодических изданиях).

Нормы оценки знаний магистрантов на практических занятиях предполагают учет их индивидуальных особенностей, дифференцированный подход к обучению, проверке знаний, умений их применения к конкретным жизненным ситуациям.

Самостоятельная работа магистрантов включает: чтение и изучение нормативных актов, учебной, научно-методической литературы, материалов судебной практики (постановлений Пленумов Верховного Суда РФ, а также РСФСР, СССР в части, не противоречащей действующему законодательству, обзоров судебной практики Верховного Суда РФ, судов субъектов РФ, решений по конкретным делам); подготовку к семинарским занятиям, конспектирование текстов лекций и вопросов, разбираемых на семинарских занятиях, подготовку ответов на экзаменационные вопросы.

В процессе самостоятельной работы изучение материала (при подготовке к семинарским занятиям, экзамену, подготовке реферата, доклада и т.д.) целесообразно начинать с изучения положений закона, регулирующего те или иные вопросы, а затем обращаться к материалам, изложенным в учебной литературе. Усвоенные позиции следует затем соотнести со складывающейся практикой применения закона, для чего необходимо будет обращение к соответствующим постановлениям Пленума Верховного Суда РФ и материалам судебной практики по конкретным делам, публикуемым, например в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации» и имеющимся в правовых системах (Консультант Плюс и др). Для более углубленного усвоения вопроса должно иметь место обращение к специальной литературе, как основной, так и дополнительной, а также к периодическим изданиям, например таким как «Трудовое право», «Российское правосудие», «Законность», «Российская юстиция» и другим изданиям.

При работе с литературой в ходе самостоятельной работы рекомендуется делать выписки наиболее важного материала, в частности основных понятий, определений, а также положений, содержащих ответ на вопрос лекции и семинара. Особое внимание должно быть уделено сущности исходных понятий, поскольку они являются ключом для изучаемого материала. При этом следует стремиться к осознанию каждого признака, определения, раскрывающих сущность той или иной трудо-правовой категории.

При работе с литературой в ходе самостоятельной подготовки к семинарским занятиям, экзаменам рекомендуется делать выписки наиболее важного для понимания данной темы материала, в частности, основных понятий, определений, а также положений, содержащих ответы на вопросы, затронутые в ходе лекций и семинаров. Это поможет магистрантам приобрести навыки аналитического мышления, умение критически оценивать различные позиции, вырабатывать собственную точку зрения и уметь ее защищать.

Результаты самостоятельного изучения литературы могут быть зафиксированы в следующих формах:

- в составлении плана изученного источника;
- в выписках концептуальных положений автора работы;
- в составлении тезисов, т.е. самостоятельное краткое изложение основных мыслей прочитанного источника;
- в составлении аннотации, т.е. краткой обобщающей характеристики прочитанной книги, брошюры, статьи;
- в написании конспекта, в котором отражаются собственные мысли, подтвержденные цитатами авторов, наиболее важными цифрами и фактами.

Самостоятельная работа с литературой должна научить магистрантов выделять и запоминать наиболее важные положения, выработать у них творческий подход к пониманию теоретических проблем и их практических следствий, критическое отношение к отдельным концепциям и выводам, основанное как на логическом анализе, так и на результатах практической деятельности.

Кроме того, магистрант должен самостоятельно отслеживать изменения закона, используя при этом официальные издания («Российскую газету» «Парламентскую газету» «Собрание законодательства»).

В процессе самостоятельной работы целесообразно также использовать и справочно-информационные базы КонсультантПлюс, Гарант, Кодекс и другие. Использование этих систем позволяет достаточно оперативно отслеживать изменения законодательства, быть в курсе направлений судебной практики. С последней следует знакомиться и изучая материалы, публикуемые в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации».

Семинарское занятие, как правило, складывается из двух частей: обсуждения теоретических вопросов и решения задач. Все это требует соответствующей самостоятельной подготовки магистрантов.

Готовясь к семинару, магистрант должен самостоятельно:

- проработать соответствующие разделы учебников, чтобы иметь представление о выносимых на обсуждение проблемах;
- изучить материалы лекций и литературу, делая выписки, необходимые для обсуждения проблем семинара;
- продумать ответы по вопросам темы, быть готовым к дискуссии по спорным вопросам, вынесенным на семинарское занятие, что требует обдумывания аргументации и системы доказательств той точки зрения, которая, по мнению магистранта, является наиболее приемлемой.

Выступления на семинарских занятиях должны достаточно полно раскрывать содержание обсуждаемых вопросов. Излагаемую позицию следует аргументировать, используя при этом ссылки на точки зрения, представленные в литературе, на законодательные и иные нормативные правовые источники, а также при возможности примеры из собственной профессиональной деятельности.

Семинар предполагает наличие дискуссии, активный обмен мнениями по поставленным вопросам, обсуждение сообщений и выступлений. На семинарских занятиях может быть использована и система докладов. К докладу магистрант готовится самостоятельно, определив предварительно с преподавателем тему доклада, а также проработав вопрос о его структуре. В докладе целесообразно отразить и теоретические и практические позиции. В этой связи необходимо обращение к специальной литературе по теме доклада, в том числе и литературе, не указанной в рабочей программе, а также к материалам судебной практики. Если в процессе подготовки у магистранта возникают затруднения, они могут быть разрешены на консультации с преподавателем.

При решении задач магистрант должен показать умение использовать теоретический и законодательный материал при практическом разрешении поставленных проблем.

В ходе решения задачи следует изучить ее условия, уяснить, на какие вопросы требуются ответы. Сами ответы должны быть исчерпывающими. Аргументировать позицию целесообразно ссылками на закон, постановления Пленумов Верховного Суда, теоретические разработки. В случае, если ответ на вопросы, поставленные в задаче, не является однозначным, желательно формулировать и аргументировать собственную позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

2. Учебно-методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельной работы

Большое значение при изучении дисциплины «Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора» имеет правильно

организованная самостоятельная работа магистрантов. Предлагаемые методические рекомендации предназначены для оказания необходимой методической помощи при подготовке магистрантов к практическим занятиям, а также самостоятельном изучении данной учебной дисциплины. Так, при решении задач, анализе проблемных, спорных вопросов могут быть использованы как общетеоретические разработки, взятые из учебной и научной литературы, так и примеры регионального опыта в сфере социальной защиты населения.

Большое значение при изучении трудового договора имеет правильно организованная самостоятельная работа магистрантов. Она предполагает соблюдение ряда методических правил. Приступая к изучению темы, необходимо усвоить лекционный материал и нормативный материал по теме. Задания должны быть прочитаны внимательно с тем, чтобы ни один вопрос не остался неучтенным. Кроме того, необходимо точно представлять, что требуется от магистранта при подготовке к семинарским занятиям, на какие конкретно вопросы надлежит отвечать. Отвечая на поставленные вопросы, нельзя ограничиваться краткими ответами в виде дачи определений юридических понятий и перечислений видов и признаков. Ответ должен быть мотивированным, полным, по возможности содержать обоснование суждения при наличии различных точек зрения на проблему в науке трудового права. Только тогда, когда принятая точка зрения или правовая позиция обоснована магистрантом приведенными правовыми нормами, относительно доказана их правильность, ответ можно считать полным.

Поэтому при освоении учебного материала магистрант должен рационально спланировать свое время, изучая рекомендуемую литературу и нормативные акты. В первую очередь необходимо в целом ознакомиться с лекционным материалом по теме, чтобы выявить вопросы, которые на лекции не рассматривались, а были вынесены преподавателем на самостоятельное изучение. Затем целесообразно прочитать тему в учебном пособии, чтобы иметь общее представление о вопросах и проблемах, которые освещены в учебной литературе. Только после этого следует приступать к изучению отдельных вопросов семинарского занятия. Надо иметь в виду, что одной учебной литературы недостаточно для полного и глубокого понимания вопроса.

При подготовке обязательно должны быть использованы нормативные правовые акты по теме занятия и, прежде всего, соответствующие главы и разделы Трудового кодекса РФ. Поскольку трудовое законодательство подвержено периодическим изменениям магистрант должен при подготовке пользоваться правовыми информационно-поисковыми системами Консультант-плюс и Гарант. Это позволяет следить за изменением, дополнением, отменой устаревших нормативных правовых актов трудового права и принятием новых, в том числе норм международных договоров и конвенций МОТ.

Только после изучения учебной литературы и нормативных актов можно переходить к исследованию специальной научной литературы по проблемам темы семинарского занятия, перечень которой содержится в каждой теме. Это, конечно же, не исключает инициативы магистранта в поиске и подборе научной литературы по теме занятия, книг и статей в периодических изданиях, опубликованных в последнее время. Прежде всего, при их подборе следует обращаться к библиотечному фонду учебного заведения.

Темы изучаются на семинарских (практических) занятиях путем разбора основных теоретических положений и практического их применения. При самостоятельном решении практических задач по практикумам необходимо уяснить круг требований работника, определить подведомственность трудового спора, затем найти норму трудового права, относящуюся к данному спору, познакомиться с судебной практикой, установить фактические обстоятельства, сопоставив их с выбранной нормой трудового права и, наконец, решить дело по существу, дать ему правовую квалификацию от имени комиссии по трудовым спорам, суда.

Выбирая тему для написания курсовой работы необходимо обратить внимание, что указанные в настоящем пособии темы являются примерными, поэтому требуют уточнения вместе с преподавателем или научным руководителем. При написании рефератов, курсовых и дипломных работ, магистрант должен использовать методические рекомендации, разработанные и изданные в Российской университете правосудия.

При изучении данной дисциплины рекомендуется использовать нормативные материалы, опубликованные в официальных научно-практических изданиях, а также с помощью информационно-правовых систем «Гарант», «Консультант плюс», «Кодекс».

2.1. Методические указания по изучению и анализу учебной и научной литературы, нормативных правовых актов в рамках подготовки к семинарскому занятию и в ходе самостоятельной работы

Рекомендуемая литература преподавателем дается в определенном объеме и соответственно ее перечень не является закрытым. При изучении научной литературы, нормативных правовых актов в рамках самостоятельной работы,

во-первых, следует просмотреть имеющиеся в библиотечном фонде новинки по изучаемой теме;

во-вторых, составить список источников планируемых для изучения;

в-третьих, ознакомиться с их содержанием и выбрать необходимые вопросы;

в-четвертых, прочитав отмеченные блоки;

в-пятых, прочитав текст;

в-шестых, сделать схематичный конспект прочитанного материала;

в-седьмых, выписать ключевые блоки, определения, термины и если возникли какие-нибудь вопросы по итогам прочитанного материала записать, с целью обсуждения их с преподавателем.

2.2. Методические рекомендации по подготовке и проведению круглого стола.

Цель «круглого стола» - раскрыть широкий спектр мнений по выбранной для обсуждения проблеме с разных точек зрения, обсудить неясные и спорные моменты, связанные с данной проблемой, и достичь консенсуса.

Задачей «круглого стола» является мобилизация и активизация участников на решение конкретных актуальных проблем, поэтому «круглый стол» имеет специфические особенности:

1. Персофиницированность информации (участники во время дискуссии высказывают не общую, а личностную точку зрения. Она может возникнуть спонтанно и не до конца точно быть сформулирована. К подобной информации необходимо относиться особенно вдумчиво, выбирая крупинцы ценного и реалистического, сопоставляя их с мнениями других участников (дискутантов)).

2. Полифоничность «круглого стола» (в процессе «круглого стола» может царить деловой шум, многоголосье, что соответствует атмосфере эмоциональной заинтересованности и интеллектуального творчества. Но именно это и затрудняет работу ведущего (модератора) и участников. Среди этого многоголосья ведущему необходимо «уцепиться» за главное, дать возможность высказаться всем желающим и продолжать поддерживать этот фон, так как именно он является особенностью «круглого стола»).

Круглый стол предполагает:

1. готовность участников к обсуждению проблемы с целью определения возможных путей ее решения.
2. наличие определенной позиции, теоретических знаний и практического опыта.

Возможна организация такого круглого стола, когда в основу обсуждения преднамеренно заложены несколько точек зрения на один и тот же вопрос, обсуждение которых подводит к приемлемым для всех участников позициям и решениям.

Таким образом, неотъемлемые составляющие круглого стола:

1. неразрешённый вопрос;
2. равноправное участие представителей всех заинтересованных сторон;
3. выработка приемлемых для всех участников решений по обсуждаемому вопросу.

При проведении «круглого стола» для достижения положительного результата и создания деловой атмосферы необходимо:

- Предусмотреть оптимальное количество участников (если круг специалистов большой, необходим не один ведущий, а два.
- Обеспечить работу технических средств для аудио- и видеозаписи.
- Установить регламент выступлений.
- Обеспечить соответствующее оформление аудитории (желательно, чтобы «круглый стол» был действительно круглым и коммуникации осуществлялись «лицом к лицу», что способствует групповому общению и максимальной вовлеченности в дискуссию.)

Методика организации и проведения «круглого стола»

Обычно выделяют три этапа в организации и проведении «круглого стола»: подготовительный, дискуссионный и завершающий (постдискуссионный).

I Подготовительный этап включает:

- выбор проблемы (проблема должна быть острой, актуальной, имеющей различные пути решения). Выбранная для обсуждения проблема может носить междисциплинарный характер, она должна представлять практический интерес для аудитории с точки зрения развития профессиональных компетенций;
- подбор модератора (модератор руководит «круглым столом», поэтому должен на высоком уровне владеть искусством создания доверительной атмосферы и поддержания дискуссии, а также методом наращивания информации);
- подбор дискутантов. Состав участников «круглого стола» может быть расширен путем привлечения представителей органов исполнительной власти, профессиональных сообществ и других организационных структур;
- подготовка сценария (проведение «круглого стола» по заранее спланированному сценарию позволяет избежать спонтанности и хаотичности в работе «круглого стола»).

Сценарий предполагает:

- определение понятийного аппарата (тезауруса);
- краткую содержательную вступительную речь модератора, в которой объявляется тема и спектр затрагиваемых в ее рамках проблем, контекст желаемого обсуждения;

- перечень вопросов дискуссионного характера (до 15 формулировок);
- разработку «домашних заготовок» ответов, подчас противоречивых и неординарных с использованием репрезентативной выборки информации;
- заключительную речь модератора;
- оснащение помещения стандартным оборудованием (аудио-видеотехникой), а также мультимедийными средствами с целью поддержания деловой и творческой атмосферы;
- консультирование участников (позволяет выработать у большинства участников определенные убеждения, которые в дальнейшем будут ими отстаиваться);
- подготовка необходимых материалов (на бумажном или электронном носителях): это могут быть статистические данные, материалы экспресс-опроса, проведенного анализа имеющейся информации с целью обеспечения участников и слушателей «круглого стола»

II Дискуссионный этап состоит из:

1. выступления модератора, в котором дается определение проблем и понятийного аппарата (тезауруса), устанавливается регламент, правила общей технологии занятия в форме «круглого стола» и информирование об общих правилах коммуникации.
2. К общим правилам коммуникации относятся рекомендации:
 - - избегай общих фраз;
 - - ориентируйся на цель (задачу);
 - - умей слушать;
 - - будь активен в беседе;
 - - будь краток;
 - - осуществляй конструктивную критику;
 - - не допускай оскорбительных замечаний в адрес собеседника.
 - Ведущий должен действовать директивно, жестко ограничивая во времени участников «круглого стола».
3. проведения «информационной атаки»: участники высказываются в определенном порядке, оперируя убедительными фактами, иллюстрирующими современное состояние проблемы.
4. выступления дискуссионщиков и выявления существующих мнений на поставленные

вопросы, акцентирования внимания на оригинальные идеи. С целью поддержания остроты дискуссии рекомендуется формулировать дополнительные вопросы:

5. ответов на дискуссионные вопросы;
6. подведения модератором мини-итогов по выступлениям и дискуссии: формулирование основных выводов о причинах и характере разногласий по исследуемой проблеме, способах их преодоления, о системе мер решения данной проблемы.

III Завершающий (постдискуссионный) этап включает:

- подведение заключительных итогов ведущим;
- выработку рекомендаций или решений;
- установление общих результатов проводимого мероприятия.

Подведения итогов предусматривает:
напоминание целей и задач круглого стола;
демонстрацию итоговой расстановки точек зрения участников встречи на проблему;
формулирование общей позиции, к которой пришли или близки все участники встречи;
ориентирование магистрантов на изучение вопросов, которые не нашли должного освещения на занятии;
задание на самоподготовку;
слова благодарности всем участникам встречи

Семинарское занятие, как правило, складывается из двух частей: обсуждения теоретических вопросов и решения задач. Все это требует соответствующей самостоятельной подготовки магистрантов.

2.3. Методические рекомендации по решению ситуационных задач.

Готовясь к семинару, магистрант должен самостоятельно:

- проработать соответствующие разделы учебников, чтобы иметь представление о выносимых на обсуждение проблемах;
- изучить материалы лекций и литературу, делая выписки, необходимые для обсуждения проблем семинара;
- продумать ответы по вопросам темы, быть готовым к дискуссии по спорным вопросам, вынесенным на семинарское занятие, что требует обдумывания аргументации и системы доказательств той точки зрения, которая, по мнению магистранта, является наиболее приемлемой.

Выступления на семинарских занятиях должны достаточно полно раскрывать содержание обсуждаемых вопросов. Излагаемую позицию следует аргументировать, используя при этом ссылки на точки зрения, представленные в литературе, на законодательные и иные нормативные правовые источники, а также при возможности примеры из собственной профессиональной деятельности.

Семинар предполагает наличие дискуссии, активный обмен мнениями по поставленным вопросам, обсуждение сообщений и выступлений. На семинарских занятиях может быть использована и система докладов. К докладу магистрант готовится самостоятельно, определив предварительно с преподавателем тему доклада, а также проработав вопрос о его структуре. В докладе целесообразно отразить и теоретические и

практические позиции. В этой связи необходимо обращение к специальной литературе по теме доклада, в том числе и литературе, не указанной в рабочей программе, а также к материалам судебной практики. Если в процессе подготовки у магистранта возникают затруднения, они могут быть разрешены на консультации с преподавателем.

При решении задач магистрант должен показать умение использовать теоретический и законодательный материал при практическом разрешении поставленных проблем.

В ходе решения задачи следует изучить ее условия, уяснить, на какие вопросы требуются ответы. Сами ответы должны быть исчерпывающими. Аргументировать позицию целесообразно ссылками на закон, постановления Пленумов Верховного Суда, теоретические разработки. В случае, если ответ на вопросы, поставленные в задаче, не является однозначным, желательно формулировать и аргументировать собственную позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

2.4 . Методические рекомендации по написанию эссе

Подготовка эссе осуществляется в соответствии с рабочей программой и ФОСом.

Эссе – это самостоятельная письменная работа, анализирующая и обобщающая исторические и теоретические публикации по заданной тематике, предполагающая выработку и обоснование собственной позиции автора в отношении рассматриваемых вопросов.

Подготовка эссе - вид исследовательской деятельности. Его написанию предшествует изучение широкого круга исторических, теоретических первоисточников, монографий, статей; обобщение правоприменительной практики. Работа над эссе активизирует развитие самостоятельного, творческого мышления, учит применять теоретические знания на практике при анализе правовых проблем института трудового договора.

Эссе должно иметь четко выраженный правовой характер, посвящен конкретной проблеме, связанной с тематикой учебной дисциплины. В случае затруднений с выбором темы эссе обучаемый может обратиться к списку тем, из которого может выбрать заинтересовавшую его тему.

Тема эссе, его план должны быть согласованы с преподавателем. По результатам проверки эссе преподаватель выставляет оценку. В случае отрицательной отметки, работа возвращается магистранту для доработки.

Объем эссе: 15-25 страниц машинописного текста через полтора интервала. На титульном листе указываются: принадлежность к Университету; кафедре; тема эссе; фамилия, имя, отчество автора; год написания. На втором листе помещается план эссе, включающий введение, основные вопросы, заключение, список литературы.

Название эссе должно содержать ясную и четкую формулировку проблемы, которую автор намеревается исследовать.

Структура эссе должна соответствовать поставленным задачам. Во введении дается описание состояния разработанности избранной темы, формулируются цели и задачи. Раздел «Заключение» должен содержать четкие и краткие выводы из проделанной работы.

В конце эссе приводится список изученной литературы (библиографический указатель) в алфавитном порядке с полным и точным указанием авторов, названий публикаций, места и года издания. Оформление библиографического указателя должно быть осуществлено в соответствии с действующим государственным стандартом. Эссе должно быть сшито (во избежание распада и потери страниц).

В процессе работы над эссе магистранты могут пользоваться консультациями преподавателей. Примерная тематика эссе приведена в ФОС по дисциплине.

3. Методические рекомендации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами по освоению дисциплины (модуля)

В освоении дисциплины «Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора» инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы деятельности: самостоятельная работа по освоению и закреплению материала; индивидуальная учебная работа в контактной форме предполагающая взаимодействие с преподавателем (в частности, консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся.

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья возможно

- использование специальных технических и иных средств индивидуального пользования, рекомендованных врачом-специалистом;

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

На лекционном занятии рекомендуется использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры, как способ конспектирования.

Для освоения дисциплины (в т.ч. подготовки к занятиям, при самостоятельной работе) лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляется возможность использования учебной литературы в виде электронного документа в электронно-библиотечной системе Book.ru имеющей специальную версию для слабовидящих; обеспечивается доступ к учебно-методическим материалам посредством СЭО «Фемида»; доступ к информационным и библиографическим ресурсам посредством сети «Интернет».

Категории магистрантов	Формы
С нарушением слуха	в печатной форме; в форме электронного документа;
С нарушением зрения	в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для магистрантов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены оценочные средства, обеспечивающие возможность передачи информации, от магистранта преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья.

Магистрантам с ограниченными возможностями здоровья при проведении промежуточной аттестации увеличивается время на подготовку ответов. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с присутствием ассистента (тьютора).

5.2. Перечень нормативных правовых актов, актов высших судебных органов, материалов судебной практики

Нормативные правовые акты:

«Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.

Федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» // СЗ РФ. 1997. № 1. ст. 1.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17(1831).

Декларация Международной Организации Труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19 июня 1998г.) // Российская газета, 1998, 16 декабря

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Нью-Йорк, 18 декабря 1979 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1982. №25 (2151). Ст. 464.

Конвенция Международной Организации Труда № 10 о минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве (Женева, 25 октября 1921 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 29 о принудительном или обязательном труде (Женева, 10 июня 1930 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 – 1990. Том I. Женева, Международное бюро труда. 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 45 о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода (Женева, 21 июня 1935 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда. 1991. С. 347 - 349.

Конвенция Международной Организации Труда №52 о ежегодных оплачиваемых отпусках (Женева, 24 июня 1936 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957-1990. Том I. Женева, Международное бюро труда, 1991г. С. 399 - 404.

Конвенция Международной Организации Труда № 77 о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности (Монреаль, 19 сентября 1946 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда. 1991. С. 759 - 765.

Конвенция Международной Организации Труда № 79 об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах (Женева, 9 октября 1946 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991. С. 777 - 783.

Конвенция Международной Организации Труда № 95 относительно защиты заработной платы (Женева, 01.07.1949 г.) // Ведомости ВС СССР. 01.11.1961. № 44. ст. 447.

Конвенция Международной Организации Труда № 103 об охране материнства (Женева, 28 июня 1952 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 4 июня 1958 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые

Международной конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. Женева, Международное бюро труда. 1991. С. 1266 - 1269.

Конвенция Международной Организации Труда № 123 о минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках (Женева, 2 июня 1965 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II.- Женева, Международное бюро труда, 1991. С. 1452 - 1455.

Конвенция Международной Организации Труда № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (Женева, 3 июня 1970 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева, Международное бюро труда. 1991. С. 1605 - 1608.

Конвенция Международной Организации Труда № 138 О минимальном возрасте для приема на работу (Женева, 26 июня 1973 г.) // Библиотечка Российской газеты. 1999. Вып. № 22-23.

Конвенция Международной Организации Труда № 154 о содействии коллективным переговорам (Женева, 19.06.1981 г.) // СЗ РФ. 19 декабря 2011 г. № 51. Ст. 7450.

Конвенция Международной Организации Труда № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Женева, 3 июня 1981 г.) // СЗ РФ. 2004. № 32. ст. 3284.

Конвенция Международной Организации Труда № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя (Женева, 2 июня 1982 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева, Международное бюро труда. 1991. С. 1983 - 1989.

Конвенция Международной Организации Труда № 168 о содействии занятости и защите от безработицы (Женева, 21.06.1988 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 2171 - 2184.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. ст.3.

Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. № 17. 22.04.1996. ст. 1915.

Федеральный закон от 17.01.1992 №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 20.11.1995. № 47. ст. 4472.

Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // Российская газета. № 73. 16.04.1993.

Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» // СЗ РФ. 22.05.1995. № 21. ст. 1930.

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // СЗ РФ. 27.11.1995. № 48. ст. 4563.

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 15.01.1996. № 3. ст. 148.

Федеральный Закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // СЗ РФ. 27.10.1997. № 43. ст. 4904.

Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ. 03.08.1998. № 31. Ст. 3803.

Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. 03.05.1999. № 18. Ст. 2218.

Федеральный Закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // Парламентская газета. № 114. 21.06.2000.

Федеральный закон от 07.11.2000 № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» // Российская газета. № 215. 09.11.2000.

Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 29.07.2002. № 30. ст. 3032.

Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // СЗ РФ. 02.12.2002. № 48. Ст. 4741.

Федеральный закон от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // СЗ РФ. 13.01.2003. № 2. Ст. 169.

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. № 162. 31.07.2004.

Федеральный закон от 10.05.2010 № 84-ФЗ «О дополнительном социальном обеспечении отдельных категорий работников организаций угольной промышленности» // СЗ РФ. 10.05.2010. № 19. ст. 2292.

Федеральный закон от 08.03.2011 № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» // Российская газета. № 51. 11.03.2011.

Федеральный закон от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака или потребления никотинсодержащей продукции» // СЗ РФ. 25.02.2013. № 8. ст. 721.

Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. 30.12.2013. № 52 (часть I). ст. 6991.

Указ Президента РФ от 09.03.2004 № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» // Российская газета. № 50. 12.03.2004.

Указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» // СЗ РФ. 13.09.2010. № 37. ст. 4643.

Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» // САПП РФ. 15.02.1993. № 7. Ст. 564.

Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // СЗ РФ. 25.11.2002. № 47. ст. 4678.

Постановление Правительства РФ от 06.04.2004 № 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости» // Российская газета. № 74. 09.04.2004.

Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» // Российская газета. № 144. 08.07.2004.

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Российская газета. № 294. 29.12.2007.

Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (вместе с «Положением об особенностях направления работников в служебные командировки») // Российская газета. № 218. 17.10.2008.

Постановление Правительства РФ от 18.05.2011 № 394 «Об утверждении перечня отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией» // СЗ РФ. 23.05.2011. № 21. Ст. 2979.

Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и

требованиях к подбору подходящей работы» (вместе с «Правилами регистрации граждан в целях поиска подходящей работы», «Правилами регистрации безработных граждан») // СЗ РФ. 17.09.2012. № 38. ст. 5103.

Постановление Правительства РФ от 05.06.2013 № 476 «О вопросах государственного контроля (надзора) и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» // СЗ РФ. 17.06.2013. № 24. ст. 2999.

Постановление Правительства РФ от 21.01.2015 № 29 «Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 23.01.2015.

Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 23.07.2021.

Постановление Правительства РФ от 02.11.2021 № 1909 «О регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан, требованиях к подбору подходящей работы, внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2020 г. № 460, а также о признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 10.11.2021.

Постановление Правительства РФ от 16.12.2021 № 2333 «О порядке аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования» // СЗ РФ. 27.12.2021. № 52 (часть I). ст. 9169.

Постановление Правительства РФ от 29.12.2021 № 2535 «Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации, и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 31.12.2021.

Постановление Правительства РФ от 26.02.2022 № 255 «О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 01.03.2022.

Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. № 8. 2013.

Приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. № 12. 2013.

Приказ Минтруда России от 01.11.2013 № 652н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых

температурных условиях или связанных с загрязнением» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 5. 03.02.2014.

Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 01.12.2021.

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 29.12.2021.

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 03.12.2021.

Приказ Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 30.05.2022.

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 № 777н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 42. 18.10.2010.

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.10.2011 № 1137 «Об утверждении Положения о единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда» (вместе с «Регламентом подготовки и размещения информации в единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда») // Охрана труда и социальное страхование. № 7. 2012.

Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Российская газета. № 25. 08.

Приказ Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 09.12.2020.

Приказ Минсвязи РФ от 08.09.2003 № 112 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы» // Российская газета. № 185. 17.09.2003.

Приказ Госкомрыболовства РФ от 08.08.2003 № 271 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы» // Российская газета. № 197. 02.10.2003.

Приказ Минтранса РФ от 16.05.2003 № 133 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта» // Российская газета. № 181. 11.09.2003.

Закон г. Москвы от 12.03.2008 № 11 «Об охране труда в городе Москве // Тверская, 13. № 37. 25.03.2008.

Закон Санкт-Петербурга от 08.05.2018 № 251-51 «Об охране труда в Санкт-Петербурге» // Официальный сайт Администрации Санкт-Петербурга <http://www.gov.spb.ru>, 08.05.2018.

Официальные акты высших судебных органов

Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева» // Собрание законодательства РФ. 26.12.2011. № 52. ст. 7639.

Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 № 2-П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой» // СЗ РФ. 27.02.2012. № 9. ст. 1152.

Постановление Конституционного Суда РФ от 23.04.2012 № 10-П «По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Е.Н. Эрлих» // Российская газета. № 100. 05.05.2012.

Постановление Конституционного Суда РФ от 19.12.2018 № 45-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки М.В. Трофимовой» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 21.12.2018.

Постановление Конституционного Суда РФ от 14.07.2020 № 35-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Р.М. Четыза» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 16.07.2020.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» // Российская газета. № 247. 28.12.1995.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Российская газета. № 244. 02.12.2003.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. № 297. 31.12.2006.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников, за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. № 268. 29.11.2006.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Российская газета. № 57. 18.03.2011.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. № 27. 07.02.2014.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Российская газета. № 124. 10.06.2015.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. № 121. 06.06.2018.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 50 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов и актов, содержащих разъяснения законодательства и обладающих нормативными свойствами» // Российская газета. № 6. 15.01.2019.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» // Российская газета. № 267. 25.11.2022.

5.3. Информационное обеспечение изучения дисциплины (модуля) Ресурсы сети Интернет

- 1) сервер органов государственной власти российской Федерации «Официальная Россия» (www.gov.ru),
- 2) официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации (www.council.gov.ru),
- 3) официальный сайт Государственной думы Федерального Собрания Российской Федерации (www.duma.gov.ru),
- 4) официальный сайт Счетной Палаты Российской Федерации (www.ach.gov.ru),
- 5) официальный сайт Президента Российской Федерации (www.kremlin.ru),
- 6) официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерации (www.ksrf.ru),
- 7) официальный сайт Верховного суда Российской Федерации (www.supcourt.ru, www.arbitr.ru),
- 8) официальный сайт Банка России (www.cbr.ru),
- 9) официальный Интернет-портал Правительства Российской Федерации (www.government.gov.ru),
- 10) официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (www.mintrud.ru),
- 11) официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости (www.rostrud.ru),
- 12) официальный сайт Социального фонда Российской Федерации (www.sfr.gov.ru),
- 13) официальный сайт Фонда обязательного медицинского страхования Российской Федерации (www.ffoms.ru).

Информационные ресурсы Университета:

№ п./п .	Наименование	Адрес в сети Интернет
	Электронные библиотечные системы*	
1	ZNANIUM.COM	http://znanium.com Основная коллекция и коллекция издательства Статут
2	ЭБС ЮРАЙТ	www.biblio-online.ru коллекция РГУП
3	ЭБС «BOOK.ru»	www.book.ru коллекция издательства Проспект Юридическая литература ; коллекции издательства Кнорус Право, Экономика и

		Менеджмент
4	EastViewInformationServices	www.ebiblioteka.ru Универсальная база данных периодики (электронные журналы)
5	НЦР РУКОНТ	http://rucont.ru/ Раздел Ваша коллекция - РГУП-периодика (электронные журналы)
Интернет ресурсы		
6	Информационно-образовательный портал РГУП	www.op.raj.ru электронные версии учебных, научных и научно-практических изданий РГУП
7	Система электронного обучения Фемида	www.femida.raj.ru Учебно-методические комплексы, Рабочие программы по направлению подготовки
8	Правовые системы	Гарант, Консультант, Кодекс
9	Официальный сайт Университета	www.rgup.ru

Основная и дополнительная литература указана в Карте обеспеченности литературой.

6. Материально-техническое обеспечение

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются специальные помещения. Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин. Демонстрационное оборудование представлено в виде мультимедийных средств. Учебно-наглядные пособия представлены в виде экранно-звуковых средств, печатных пособий, слайд-презентаций, видеофильмов, макетов и т.д., которые применяются по необходимости в соответствии с темами (разделами) дисциплины.

Для самостоятельной работы обучающихся помещения оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Перечень специальных помещений ежегодно обновляется и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

Состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения ежегодно обновляется, утверждается и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

№	Наименование	Наименование	Оснащенность	Перечень лицензионного
---	--------------	--------------	--------------	------------------------

п\п	дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и других помещений для реализации ОПОП	учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и других помещений для реализации ОПОП	программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Б1.В9	Проблемы юридической ответственности работника и работодателя	Аудитория № 108 - аудитория для лекционных занятий, семинарских (практических) занятий, групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог)	110 посадочных мест Стол-парта ученический – 55 шт., стул ученический – 110 шт., доска маркерная – 1 шт., трибуна – 1 шт., шкаф – 1 шт., микрофон «Behringer» – 1 шт., Акустическая колонка «Behringer се 500А» – 1 шт., мультимедийный проектор «Epson» – 1 шт., Проекционный экран – 1 шт., Мобильный ноутбук Lenovo – 1 шт.	Windows 10 – бессрочная Microsoft office 2007 – № лицензии 44894352 бессрочная Антивирус Kaspersky – № лицензии 17E0-200608-082201-560-1053 от 08.06.2020 до 16.06.2022 Справочная правовая система «Консультант плюс» договор об информационной поддержке б\н от 27 декабря 2018 года бессрочный Доступ к сети «Интернет», в электронную информационно-образовательную среду Университета. Автоматизированная интегрированная библиотечная система (АИБС) «МегаПро» договор от 9 августа 2018 г. № 217418 ЭБС Юрайт: Договор № 4294 от 20.01.2020 с 21.01.2022 по 21.01.2022 ЭБС znanium: Договор № 451 эбс от 02.12.2020 с 01.01.2021 по 31.12.2021 ЭБС book: Договор № 693 от 30.11.2020 с 09.01.2021 по 09.01.2022 ЭБС ИВИС Договор № 215-П от 29.09.2020 с 01.10.2020 по 30.06.2021

*Специальные помещения-учебные аудитории для проведения занятий всех видов, предусмотренных ОПП, оснащены наборами мультимедийного демонстрационного

оборудования (компьютер с программным обеспечением, проектор, акустическая система) и учебно-наглядными пособиями, обеспечивающими тематическое иллюстрирование учебного процесса (слайд-презентации лекций, видеофильмы, видеоролики и т.п.)

7. Карта обеспеченности литературой

Кафедра Гражданского права

Направление подготовки: 40.04.01 Юриспруденция (квалификация (степень) «Магистр»)

Профиль: *Юрист в сфере трудовых отношений*

Дисциплина: «Проблемы юридической ответственности работника и работодателя»

Курс: 2

Наименование, Автор или редактор, Издательство, Год издания, кол-во страниц	Вид издания	
	ЭБС (указать ссылку)	Кол-во печатных изд. в библиотеке вуза
1	2	3
Основная литература		
Орловский Ю.П. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть.: учебник для магистратуры : Учебник / Орловский Ю.П. - отв. ред. - 2-е изд. ; - М : Издательство Юрайт, 2018. - 506. - ISBN 978-5-534-03592-6.	http://www.biblio-online.ru/book/E7CA90F8-E7FB-493B-9867-4BB9ADF9A546	1
Лютов Н.Л., ред. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / ; ред. Н.Л. Лютов ; Моск. гос. юрид. ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА). - М. : Проспект, 2017. - 688 с. - ISBN 978-5-392-21797-7.	https://www.book.ru/book/922222	1
Дополнительная литература		

Чернявский А.Г. Юридическая ответственность : Учебное пособие. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 545 с. - ISBN 978-5-16-013193-1.	http://znanium.com/go.php?id=917905	1
Пешкова О.А. Материальная ответственность сторон трудовых правоотношений: теория и практика / Пешкова О.А. - М. : Ось-89, 2009. - 255 с.	67.99(2)7 - ПЗ1	2
Гусов К.Н. Ответственность по российскому трудовому праву : научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев ; Моск. гос. юрид. акад. - М. : ТК Велби: Проспект, 2008. - 268 с.	67.99(2)7 - Г96	1
Дополнительная литература для углубленного изучения дисциплины		
Липинский Д.А. Юридическая ответственность, санкции и меры защиты : монография / Д.А. Липинский, А.А. Мусаткина . - М. : РИОР: ИНФРА-М, 2019. - 139 с. - (Научная мысль). - ISBN 978-5-369-01226-0. - ISBN 978-5-16-006906-7. Ссылка на ресурс:	http://znanium.com/catalog/product/989976	1
Судебная практика по трудовым спорам / Гусов К.Н.,Федин В.В.,Егорова О.А.,Агафонова Г.А. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2016. - 330 с.	https://www.book.ru/book/916436	1

Зав. библиотекой _____

Зав. кафедрой _____

8. Фонд оценочных средств

8.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)

№п.п.	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Тема 1. ПРАВОПОРЯДОК В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
2.	Тема 2. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПО НОРМАМ ТРУДОВОГО ПРАВА.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе; деловая (ролевая) игра;
3.	Тема 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
4.	Тема 4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе; деловая (ролевая) игра;
5.	Тема 5. АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания;

8.2. Оценочные средства

Оценочное средство «Деловая (ролевая) игра»

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3.	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4.	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5.	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

1. Тема:

Порядок применения дисциплинарного взыскания.

2. Концепция игры:

Цель деловой игры - закрепить у магистрантов теоретические знания и практические навыки в сфере дисциплины труда и порядка применения дисциплинарных взысканий. Участники игры должны показать знания законов и других нормативных актов, регулирующих дисциплинарную ответственность работника. Необходимо определить трудовую правосубъектность конкретного вида работодателя: юридическое, физическое лицо и работника. Магистранты должны уметь использовать теоретические знания в процессе самостоятельного решения практических вопросов, пользоваться нормативным материалом, оформлять юридические документы по привлечению работника к дисциплинарной ответственности.

Вопросы деловой игры:

1. Стороны дисциплинарной ответственности: Работодатель как субъект, обладающий дисциплинарной властью. Работник как субъект дисциплинарного проступка.

2. Совершение дисциплинарного проступка:

- а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте;
- б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда;
- в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работника;
- г) отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации.

3. Общий порядок применения дисциплинарного взыскания.
4. Виды дисциплинарных взысканий.
5. Затребование от работника письменного объяснения.
6. Учет тяжести проступка и обстоятельств, при которых он был совершен.
7. Издание приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности (увольнении).
8. Ознакомление работника с приказом о дисциплинарном взыскании.

В процессе игры участвует вся группа магистрантов. Предварительно сообщаются стороны трудового правоотношения: вид работодателя, работника и должность, на которую занимает работник.

Деловая игра делится на следующие этапы:

I. Подготовка фабулы дела (трудового правонарушения).

Каждому магистранту предварительно дается задание подготовить фабулу трудового правонарушения. Магистранты составляют фабулу трудового правонарушения в зависимости от субъектов индивидуального трудового правоотношения: конкретного вида работодателя и работника в соответствии с особенностями их трудовой правосубъектности, определяемым трудовым законодательством.

При разработке фабулы дела важно, чтобы магистранты правильно квалифицировали неправомерные действия работника. Необходимо помнить, что при применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства при которых он был совершен и предшествующее отношение работника к труду.

II. Применение дисциплинарного взыскания к работнику, совершившему дисциплинарный проступок.

Это основной этап, при котором определяется возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Преподаватель определяет субъектов трудового правоотношения: часть группы выступает в роли работодателя, часть - в роли работника.

В соответствии с ролью, магистранты совершают ряд действий, производимых при привлечении работника к дисциплинарной ответственности:

- затребование от работника письменного объяснения по факту совершения дисциплинарного проступка;
- предоставление (непредоставление) работником письменного объяснения;

- составление акта работодателем об отказе работника предоставить письменное объяснение по факту совершенного проступка;

- издание приказа о наложении на работника одного из видов дисциплинарного взыскания;

- ознакомление работника с приказом под роспись;

- составление акта об отказе работника ознакомиться с приказом о наложении дисциплинарного взыскания.

Все действия в ходе совершаются в строгом соответствии с трудовым законодательством.

III. Подведение итогов

В конце игры отводится время для подведения итогов работы магистрантов.

Условия по субъектному составу для деловой игры

№ п/п	Работодатель	Работник	Условия работы
1.	ПАО	Женщина, имеющая детей до 3 лет	
2.	АО	Лицо, достигшее 18 лет	Химическое производство
3.	АО Химмаш	Лицо, достигшее 18 лет	Работа по совместительству
4.	ГУП	Лицо с пониженной трудоспособностью	Сезонная работа
5.	Муниципальные органы (Администрация гор.округа)	Лицо, достигшее 18 лет	Муниципальная служба
6.	ООО	Лицо 22 лет	Главный бухгалтер
7.	Религиозная организация	Лицо, достигшее 14 лет	Техничка

8.	ИП	Лицо, достигшее 18 лет	Трудовой договор на 2 месяца
9.	ООО	Лицо, достигшее 18 лет	Водитель автомобиля
10	ООО	Лицо, имеющее ребенка инвалида	Сторож
11	ГУП	Пенсионер	Юрист

4. Ожидаемый (е) результат (ы):

Отработка навыков применения знаний, полученных в ходе изучения дисциплины «Проблемы юридической ответственности работника и работодателя», в конкретной практической ситуации.

Организация привлечения работника к дисциплинарной ответственности в условиях существования нескольких работодателей. Формирование и представление в процессе переговоров позиций сторон, имеющих противоположные социально-экономические интересы. Выработка решения о наложении на работника дисциплинарного взыскания. Документальное сопровождение процесса привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Составление приказа о наложении дисциплинарного взыскания. Оформление актов. Оформление трудовой книжки при увольнении за дисциплинарный проступок. Оформление приказов, докладных записок, объяснительных.

5. Методические материалы по проведению

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ. Раздел 3.

Постановление Правительства РФ от 18 мая 2011 г. № 394 (ред. от 4 сентября 2012 г.) «Об утверждении перечня отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией» // СЗ РФ. 2011. № 21. Ст. 2979.

Постановление Правительства РФ от 21.01.2015 N 29 (ред. от 09.08.2016) "Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации" или муниципального служащего по последнему месту его службы» // СЗ РФ. 2015. № 4. Ст. 668.

Постановление Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ. 2004. № 5.

6. Методические рекомендации по проведению «Деловой игры».

К каждой игре надлежит разработать сценарный план и сценарий, в котором содержится информация об игровых ролях, их описание, правила игры. Сценарием должно быть обеспечено взаимодействие игроков. По существу, деловая игра - это своеобразный спектакль, в котором должны быть расписаны роли, отдельно подготовлены

объекты анализа - научного спора. Ввод в игру осуществляется посредством постановки проблемы, цели, знакомства с правилами, регламентом, распределением ролей, формированием групп, консультации. Обучающиеся делятся на несколько малых групп. Количество групп определяется числом практических заданий (кейсов), которые будут обсуждаться в процессе занятия и количеством ролей. Малые группы формируются либо по желанию обучающихся, либо по указанию преподавателя. Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. Каждая малая группа обсуждает практическое задание в течение отведенного времени. Задача данного этапа - сформулировать групповую позицию по практическому заданию. Организуется межгрупповая дискуссия

6. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Фрагментарное использование умения формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	1
Фрагментарное применение навыков коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	1
В целом успешное, но не систематическое использование умения формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	2
В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	2
Студент умеет формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	3
Студент имеет навыки коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	3

1. Тема:

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.

2. Концепция игры:

Цель деловой игры - закрепить у магистрантов теоретические знания и практические навыки в сфере материальной ответственности работника и порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Участники игры должны показать знания законов и других нормативных актов, регулирующих материальную ответственность работника. Необходимо определить трудовую правосубъектность конкретного вида работодателя: юридическое, физическое лицо и работника. Магистранты должны уметь использовать теоретические знания в процессе самостоятельного решения практических вопросов, пользоваться нормативным материалом, оформлять юридические документы по привлечению работника к материальной ответственности.

Вопросы деловой игры:

1. Стороны материальной ответственности: Работодатель как субъект, обладающий дисциплинарной властью и правом привлечения работника к материальной ответственности. Работник как субъект дисциплинарного проступка и материальной ответственности.

2. Причинение работодателю прямого действительного ущерба:

а) уменьшение наличного имущества работодателя;

б) ухудшение состояния наличного имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

в) необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества;

г) необходимость для работодателя произвести затраты на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

3. Общий порядок привлечения работника к ограниченной и полной материальной ответственности.

4. Виды материальной ответственности работника.

5. Затребование от работника письменного объяснения.

6. Создание комиссии по расследованию причин и обстоятельств причинения ущерба.

7. Определение размера ущерба, подлежащего возмещению

8. Учет тяжести проступка и обстоятельств, при которых он был совершен.

9. Издание приказа о привлечении работника к материальной ответственности. Составление искового заявления в суд при привлечении работника к полной материальной ответственности.

10. Ознакомление работника с приказом.

В процессе игры участвует вся группа магистрантов. Предварительно сообщаются стороны трудового правоотношения: вид работодателя, работника и должность, на которую занимает работник.

Деловая игра делится на следующие этапы:

I. Подготовка фабулы дела.

Каждому магистранту предварительно дается задание подготовить фабулу дела о материальном ущербе, причиненном работником. Магистранты составляют фабулу трудового правонарушения в зависимости от субъектов индивидуального трудового правоотношения: конкретного вида работодателя и работника в соответствии с особенностями их трудовой правосубъектности, определяемым трудовым законодательством.

При разработке фабулы дела важно, чтобы магистранты правильно квалифицировали неправомерные действия работника. Необходимо помнить, что при привлечении работника к материальной ответственности учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства при которых он был совершен и предшествующее отношение работника к труду, обстоятельства, исключающие материальную ответственность.

II. Привлечение работника, причинившего ущерб, к материальной ответственности.

Это основной этап, при котором определяется возможность привлечения работника к материальной ответственности.

Преподаватель определяет субъектов трудового правоотношения: часть группы выступает в роли работодателя, часть- в роли работника.

В соответствии с ролью, магистранты совершают ряд действий, производимых при привлечении работника к материальной ответственности:

- затребование от работника письменного объяснения по факту причиненного ущерба;
- предоставление (непредоставление) работником письменного объяснения;
- составление акта работодателем об отказе работника предоставить письменное объяснение по факту причиненного ущерба;
- издание приказа о привлечении работника к материальной ответственности и о наложении на работника одного из видов дисциплинарного взыскания;
- ознакомление работника с приказом под роспись;
- составление акта об отказе работника ознакомиться с приказом.

Все действия в ходе совершаются в строгом соответствии с трудовым законодательством.

III. Подведение итогов

В конце игры отводится время для подведения итогов работы магистрантов.

Условия по субъектному составу для деловой игры

№ п/п	Работодатель	Работник	Условия работы
1.	ООО	Женщина, имеющая детей до 3 лет	продавец

2.	АО	Лицо, достигшее 18 лет	Химическо е производство
3.	АО Химмаш	Лицо, достигшее 18 лет	Работа по совместительству
4.	ГУП	Лицо с пониженной трудоспособностью	кассир
5.	Муниципальные органы Администрация гор.округа)	Лицо, достигшее 18 лет	Муниципал ьная служба
6.	ООО	Лицо 22 лет	Главный бухгалтер
8.	ИП	Лицо, достигшее 18 лет	кладовщик
9	ООО	Лицо, достигшее 18 лет	Водитель автомобиля
10	ООО	Лицо, имеющее ребенка инвалида	Сторож
11	ГУП	Пенсионер	Юрист

Условия причинения материального ущерба:

1) когда в соответствии с федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4. Ожидаемый (е) результат (ы):

Отработка навыков применения знаний, полученных в ходе изучения дисциплины «Проблемы юридической ответственности работника и работодателя», в конкретной практической ситуации.

Организация привлечения работника к материальной ответственности в условиях существования нескольких работодателей. Формирование и представление в процессе переговоров позиций сторон, имеющих противоположные социально-экономические интересы. Выработка решения о привлечении работника к материальной ответственности. Документальное сопровождение процесса привлечения работника к материальной ответственности. Составление приказов о материальной ответственности и наложении дисциплинарного взыскания. Оформление актов. Оформление приказов, докладных записок, объяснительных.

5. Методические материалы по проведению

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ. Раздел 3.

Постановление Правительства РФ от 21.01.2015 N 29 (ред. от 09.08.2016) "Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации" или муниципального служащего по последнему месту его службы» // СЗ РФ. 2015. № 4. Ст. 668.

Постановление Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ. 2004. № 5.

6. Методические рекомендации по проведению «Деловой игры».

К каждой игре надлежит разработать сценарный план и сценарий, в котором содержится информация об игровых ролях, их описание, правила игры. Сценарием должно быть обеспечено взаимодействие игроков. По существу, деловая игра - это своеобразный спектакль, в котором должны быть расписаны роли, отдельно подготовлены объекты анализа - научного спора. Ввод в игру осуществляется посредством постановки проблемы, цели, знакомства с правилами, регламентом, распределением ролей, формированием групп, консультации. Обучающиеся делятся на несколько малых групп. Количество групп определяется числом практических заданий (кейсов), которые будут обсуждаться в процессе занятия и количеством ролей. Малые группы формируются либо по желанию обучающихся, либо по указанию преподавателя. Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. Каждая малая группа обсуждает практическое задание в течение отведенного времени. Задача данного этапа - сформулировать групповую позицию по практическому заданию. Организуется межгрупповая дискуссия

6. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Фрагментарное использование умения формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	1
Фрагментарное применение навыков коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	1
В целом успешное, но не систематическое использование умения формулировать и	2

аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	
В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	2
Студент умеет формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	3
Студент имеет навыки коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	3

Оценочное средство Вопросы для семинаров

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3.	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4.	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5.	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

2. Тема семинара:

№ темы дисциплины	Вопросы семинара	Код компетенции (части) компетенции
Тема 1. ПРАВОПОРЯДОК В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.	1. Сущность правопорядка в сфере трудовых отношений. 2. Правонарушения в сфере труда как основание юридической ответственности по нормам трудового права. 3. Состав правонарушения. 4. Виды правонарушений в трудовом	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>праве.</p> <p>5. Правонарушения, влекущие ответственность по нормам трудового права. Дисциплинарная ответственность.</p> <p>6. Дисциплинарный проступок.</p> <p>7. Материальная ответственность работника и работодателя.</p>	
<p>Тема 2. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПО НОРМАМ ТРУДОВОГО ПРАВА.</p>	<p>1. Понятие, сущность и особенности дисциплинарной ответственности в сфере труда.</p> <p>2. Принципы дисциплинарной ответственности.</p> <p>3. Виды дисциплинарной ответственности по нормам трудового права: общая и специальная.</p> <p>4. Дисциплинарные взыскания, применяемые работодателем к работникам.</p> <p>5. Увольнение в связи с неприятием работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.</p> <p>6. Порядок применения дисциплинарного взыскания.</p> <p>7. Сроки применения дисциплинарного взыскания.</p> <p>8. Действие дисциплинарного взыскания. Порядок снятия дисциплинарных взысканий.</p> <p>9. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей.</p>	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</p>
<p>Тема 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ</p>	<p>1. Понятие и значение материальной ответственности по нормам трудового права.</p> <p>2. Основание и общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.</p> <p>3. Правовая природа и сущность материальной ответственности работодателя.</p> <p>4. Ответственность в результате незаконного лишения работника возможности трудиться.</p> <p>5. Ответственность за задержку</p>	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</p>

	<p>выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.. Ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника.</p> <p>6. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.</p>	
<p>Тема 4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие материальной ответственности работников по нормам трудового права и ее отличие от имущественной ответственности в гражданском праве. 2. Условия привлечения работника к материальной ответственности. 3. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. . 4. Виды материальной ответственности работника: ограниченная и полная. 5. Случаи полной материальной ответственности. 6. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников. 7. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба. 8. Определение размера ущерба, подлежащего возмещению. 9. Порядок взыскания ущерба. 	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
<p>Тема 5. АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Виды административных наказаний, применяемых к работодателю. 2. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. 3. Ответственность работодателя за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации. 4. Ответственность работодателя за незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства. 5. Ответственность работодателя за 	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>нарушение норм трудового кодекса РФ о коллективном договоре.</p> <p>6. Ответственность работодателя за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера.</p> <p>7. Ответственность работодателя за невыполнение в установленный срок предписания государственного органа об устранении нарушений.</p>	
--	---	--

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Обучающийся правильно, полно и всесторонне ответил на вопросы, продемонстрировав глубокие знания, знает все основные определения, последователен в изложении материала, владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.	1,5
Обучающийся правильно с небольшими ошибками ответил на вопросы, продемонстрировав базовые знания, знает основные определения, последователен в изложении материала, владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.	1
Обучающийся правильно с небольшими ошибками ответил на более чем половину вопросов, продемонстрировав базовые знания, знает некоторые основные определения, владеет большей частью базовых умений и навыков при выполнении практических заданий.	0,5
обучающийся не знает большинства разделов программного материала, допускает существенные ошибки, не смог ответить правильно более чем на 50% вопросов, с большими затруднениями выполняет практические задания, задачи.	0

Оценочное средство Перечень тем для круглого стола

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3.	Способен разрешать споры, связанные с применением

		трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4.	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5.	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти

2.

№ п/п	Тема	Код компетенции (части) компетенции
1.	Дискуссионные вопросы специальной дисциплинарной ответственности	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
2.	Правоприменительные проблемы привлечения работника к дисциплинарной ответственности	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
3.	Теоретические и практические проблемы материальной ответственности работодателя	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
4.	Правоприменительные вопросы дисциплинарного взыскания в виде увольнения за коррупционные правонарушения в трудовом праве	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
5.	Дискуссионные вопросы полной материальной ответственности работника	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

2. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы			
	0	1	2	3
Знание и понимание современных тенденций развития российского образования и общества, в целом, и регионального, в частности.	0	1	2	3
Масштабность, глубина и оригинальность суждений Аргументированность, взвешенность и конструктивность предложений	0	1	2	3
Активность в обсуждении	0	1	2	3
Умение вести дискуссию	0	1	2	3
Умение отстаивать свое мнение	0	1	2	3
Общая культура и эрудиция	0	1	2	3

0 – критерий не отражён

1 – недостаточный уровень проявления критерия

2 – критерий отражен в основном, присутствует на отдельных этапах

3 – критерий отражен полностью

Оценочное средство Темы эссе

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3.	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4.	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5.	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

2. Темы эссе

№ п/п	Задания	Код компетенции (части) компетенции
1.	Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права о дисциплинарной ответственности .	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
2.	Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых актов работодателя, содержащих нормы о дисциплинарной ответственности.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
3.	Дискуссионные вопросы применения условий трудовых договоров о дисциплинарной и материальной ответственности.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
4.	Дискуссионные вопросы оснований материальной ответственности работника.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
5.	Юридическая природа и виды материальной ответственности работника.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
6.	Теоретические и практические проблемы материальной ответственности работодателя.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
7.	Дискуссионные вопросы исчисления сроков применения дисциплинарного взыскания.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
8.	Дисциплинарный проступок как основание дисциплинарной ответственности: правотворческие и правоприменительные вопросы.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

9.	Спорные теоретические и практические вопросы заключения договора о полной материальной ответственности.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
10	Правоприменительные вопросы, связанные с возложением на работника материальной ответственности в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей..	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
11	Правотворческие и правоприменительные вопросы материальной ответственности работника при недостатке ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
12	Правотворческие и правоприменительные вопросы материальной ответственности работника при умышленном причинении ущерба.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
13	Порядок применения дисциплинарного взыскания: теоретические и практические вопросы.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
14	Правоприменительные вопросы материальной ответственности работника при причинении ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
15	Правоприменительные вопросы материальной ответственности работника при причинении ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
16	Правоприменительные вопросы материальной ответственности работника при причинении ущерба в результате административного правонарушения .	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
17	Правоприменительные вопросы материальной ответственности работника при разглашении сведений, составляющих охраняемую законом .	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
18	Правоприменительные вопросы материальной ответственности работника при причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
19	Теоретические и практические проблемы увольнения работника за непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
20	Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя за дисциплинарные проступки.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
21	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора по п.8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
22	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора по п.5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
23	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора за прогул.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

24	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора за появление на работе в состоянии опьянения.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
25	Теоретические и практические проблемы порядка привлечения работника к материальной ответственности.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
<p>Работа выполнена самостоятельно, творчески, с использованием как классической, так и новейшей научной литературы, нормативных правовых актов.</p> <p>Все цели и задачи работы, поставленные автором, достигнуты.</p> <p>Работа написана грамотным юридическим языком, без литературных излишеств, логически последовательно.</p> <p>Автор показал знание материала по теме, владение понятийным аппаратом, сделал самостоятельные выводы и предложения по теме исследования</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	5
<p>Автор в общем и целом разобрался в теме исследования, но глубина проведенного анализа недостаточна.</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	4
<p>Автор частично разобрался в теме исследования, глубина проведенного анализа недостаточна.</p> <p>Автором не решены все задачи исследования, не достигнуты все его цели.</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	3
<p>Работа выполнена несамостоятельно, содержит материал из известной литературы.</p> <p>Автором не решены задачи исследования, не достигнуты его цели.</p> <p>Автор не проявил логичности в изложении материала, владения необходимой терминологией.</p> <p>В работе отсутствуют самостоятельные выводы.</p> <p>Оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям.</p>	2

Оценочное средство Ситуационные задачи (типовое задание)

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3.	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4.	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5.	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

Ситуационные задачи (типовое задание).

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	<p>Дисциплинарная ответственность.</p> <p>Задача 1.</p> <p>В государственное автономное учреждение был принят на работу Абдрахманов. При выходе его на работу начальник отдела обнаружил на руках и голове работника татуировки. Начальник потребовал от Абдрахманова Удалить татуировки и обратился к руководителю учреждения с предложением внести в правила внутреннего трудового распорядка положение о недопустимости у работников татуировок на открытых участках тела.</p> <p>Может ли локальный нормативный акт содержать условие о недопустимости у работников татуировок на открытых участках тела и необходимости скрывать имеющиеся татуировки под одеждой? Не нарушает ли это конституционные права граждан?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
2.	<p>Задача 2.</p> <p>В правила внутреннего трудового распорядка АО «Автомобильный альянс» был включен пункт, предоставляющий возможность увольнять работников за однократное, но грубое нарушение трудовой дисциплины. В частности, пункт 40 правил предусматривал увольнение рабочих за подачу или применение на сборке забракованных деталей, а также деталей, не принятых отделом технического контроля.</p> <p>Законно ли такое дополнение правил внутреннего</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	трудового распорядка и если незаконно, то кто и в каком порядке может опротестовать данные Правила?	
1.	<p>Работник Афанасов, по мнению руководителя ООО, совершил два дисциплинарных проступка в один день – 12 апреля. За первый проступок Афанасову был объявлен выговор, а за второй проступок в пределах месячного срока привлечения к ответственности он был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.</p> <p>Имеет ли право работодатель за первый проступок привлечь Афанасова к дисциплинарной ответственности в виде выговора, а затем в пределах месячного срока привлечения к ответственности уволить за второй дисциплинарный проступок?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
2.	<p style="text-align: center;">Задача 4.</p> <p>Работник ООО Бородин на основании ст. 142 ТК РФ в связи с задержкой выплаты ему заработной платы прекратил исполнение трудовых обязанностей, письменно уведомив об этом работодателя. Однако Афанасов ошибся в расчетах и приостановил работу на 15-й день задержки заработной платы. Работодатель уволил Афанасова за прогул.</p> <p>Правомерно ли уволен за прогул работник Афанасов?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
3.	<p style="text-align: center;">Задача 5.</p> <p>Шофер Атабаев 11 января сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля от Атабаева было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Атабаев вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Атабаев обжаловал приказ в КТС, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев.</p> <p>Как должен быть решен спор в КТС?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
4.	<p style="text-align: center;">Задача 6.</p> <p>Начальник структурного подразделения обратился к руководителю организации с просьбой уволить за неоднократное нарушение трудовой дисциплины наладчика Лобачева, шесть месяцев назад получившего выговор за прогул и вновь нарушившего трудовую дисциплину. На беседе у руководителя организации Лобачев утверждал, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник подразделения заявил, что приказ о выговоре Лобачеву был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При ознакомлении с приказом выяснилось, что Лобачев на нем не расписывался.</p> <p>Как решить возникший трудовой спор?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
5.	<p style="text-align: center;">Задача 7.</p> <p>Водитель ГУП Васильченко в рабочее время стал виновником ДТП и оставил место происшествия, за что был</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>подвергнут административному аресту. После выхода Васильченко на работу руководитель ГУП наложить на него за это еще и дисциплинарное взыскание в виде выговора, а также лишил премии.</p> <p>Правомерно ли поступил работодатель?</p>	
6.	<p style="text-align: center;">Задача 8.</p> <p>Инженер Бурдаков был переведен на другую работу по производственной необходимости в связи с ликвидацией последствий производственной аварии сроком на один месяц. Однако приказ о переводе он не выполнил без уважительной причины, за что ему было объявлено замечание и вновь предложено выйти на другую работу. Бурдаков опять отказался выполнить распоряжение руководителя, и ему приказом был объявлен выговор. Бурдаков обжаловал второй приказ в КТС по мотивам нарушения ст. 193 ТК РФ, согласно которой за каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.</p> <p>Как должна решить этот спор комиссия по трудовым спорам?</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> ПК-3; ПК-4; ПК-5; </div>
7.	<p style="text-align: center;">Задача 9.</p> <p>Работник Голубев работал в АО по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Он был уволен по собственному желанию в связи с выходом на пенсию 29.06.2019. Позже 02.07.2019 Голубев был принят на ту же должность, но по срочному трудовому договору, который работодатель с ним заключил на срок с 02.07.2019 по 31.12.2019. В сентябре 2019г. работодатель выявил дисциплинарный проступок работника, совершенный в мае 2018г., когда Голубев работал еще по предыдущему трудовому договору. Генеральный директор АО своим приказом объявил Голубеву выговор за проступок совершенный в мае. Голубев обратился в КТС с заявлением о признании взыскания незаконным.</p> <p>Может ли работодатель наложить дисциплинарное взыскание за проступок, который был совершен работником при работе по первому трудовому договору, если не прошло шесть месяцев с момента совершения проступка? Какое решение примет КТС по заявлению Голубева?</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> ПК-3; ПК-4; ПК-5; </div>
8.	<p style="text-align: center;">Задача 10.</p> <p>Слесарь Вьюгин, отработав свою смену, без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену взамен не явившегося слесаря Катко. Поскольку Вьюгин был в нетрезвом состоянии, то к работе он не был допущен. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию – выговору, с чем они не согласились. Вьюгин на том основании, что он вышел на работу за товарища, а Катко объяснил невыход на работу болезнью жены.</p> <p>Совершили ли работники дисциплинарные проступки?</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> ПК-3; ПК-4; ПК-5; </div>

9.	<p style="text-align: center;">Задача 11.</p> <p>Вальцовщик прокатного цеха Еремеев получил распоряжение мастера остаться на работе после смены, так как его сменщик Николаев заболел и отправлен в больницу. Еремееву объяснили, что он будет освобожден от работы, как только ему найдут замену. Однако Еремеев сразу же ушел домой, а управление станом осуществлял помощник Николаева. Спустя три часа по вызову руководителя вышел на работу вальцовщик Довгань и отработал до конца смены. Отсутствие Еремеева в течение трех часов отразилось на производительности стана – за смену было недодано 500 кг шиферного железа. Директор объявил Еремееву выговор и перенес отпуск с июня на октябрь.</p> <p style="text-align: center;">Ваше мнение о законности действий директора?</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ПК-3; ПК-4; ПК-5;</div>
10.	<p style="text-align: center;">Задача 12.</p> <p>Старшему инженеру Зюкину и мастеру Дорохову за нарушение правил техники безопасности объявили по выговору. Считая, что к ним применена слишком строгая мера дисциплинарного взыскания, поскольку они впервые допустили нарушение указанных правил, они обратились в КТС с просьбой изменить меру взыскания. КТС, установив факт нарушения правил техники безопасности, результатом которых явился несчастный случай, признала наложение данного взыскания правильным.</p> <p style="text-align: center;">Кто может отменить и изменить меру дисциплинарного взыскания? Нужно ли записывать в трудовой книжке меры взыскания?</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ПК-3; ПК-4; ПК-5;</div>
11.	<p style="text-align: center;">Задача 13.</p> <p>Старшему лаборанту Коротову – инвалиду второй группы был предоставлен ежегодный отпуск 30 календарных дней, а также отпуск без сохранения заработной платы с 10 июля по 20 сентября для лечения в санатории. Находясь в санатории, Коротов 16 сентября послал телеграмму на работу с просьбой продлить отпуск без сохранения заработной платы до 5 октября. Домой Коротов вернулся 1 октября, а на работу вышел 6 октября, считая, что отпуск без сохранения содержания ему продлен. Руководитель объявил Коротову выговор за длительный прогул без уважительных причин с 21 сентября по 5 октября. Коротов обратился в КТС с заявлением признать незаконным наложение на него взыскания, поскольку прогула он не совершал. На заседании Комиссии он обосновал свою просьбу продлить отпуск без сохранения заработной платы после 20 сентября необходимостью иметь время, чтобы доехать до дома на собственной машине.</p> <p style="text-align: center;">Как должен быть решен спор в КТС?</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ПК-3; ПК-4; ПК-5;</div>
12.	<p style="text-align: center;">Задача 14.</p> <p>Приказом от 9 марта старшему преподавателю кафедры физического воспитания Лукащик был объявлен выговор за уход с работы 15 февраля без разрешения на три часа и 16 февраля на один час, а также за самовольный отказ от выполнения устного</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ПК-3; ПК-4; ПК-5;</div>

	<p>распоряжения заведующего кафедрой о поездке в воскресный день в Алабино для оборудования лыжной станции на время соревнований. Приказ о наложении взыскания был доведен до сведения Лукашик 24 апреля. При этом никаких объяснений от него не было затребовано. При рассмотрении спора в КТС выяснилось, что 15 и 16 февраля Лукашик был временно нетрудоспособен.</p> <p>Как должен быть решен спор в КТС?</p>	
13.	<p>Задача 15.</p> <p>За брак в работе токаря Любимову объявили выговор и лишили ежемесячной премии, поскольку положением о премировании руководителю организации предоставлено право лишать работников премии полностью или частично за брак в работе. Одновременно был издан приказ об удержании из зарплаты Любимова среднемесячного заработка в целях частичного возмещения ущерба, причиненного его виновными действиями. Любимов обратился в КТС. Он считал слишком высоким размер лишения его премии, а также неправильным удержание из зарплаты за брак, поскольку согласно Правилам внутреннего трудового распорядка за каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно взыскание.</p> <p>Каким должно быть решение КТС?</p>	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</p>
14.	<p>Задача 16.</p> <p>Электромонтер Моисеев, проживающий в общежитии ГУП, самовольно занял освободившуюся комнату. За это директор объявил ему выговор. Через два месяца Моисеев пришел на дежурство в нетрезвом состоянии, и в связи с этим уволен с работы за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В поданном в районный суд заявлении Моисеев, признавая факт появления на работе в нетрезвом виде, требовал восстановления на работе, так как неоднократного нарушения трудовой дисциплины с его стороны не было.</p> <p>Какое решение вынесет суд? Вправе ли суд изменить формулировку основания увольнения?</p>	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</p>
15.	<p>Задача 17.</p> <p>Работник АО Денисенко за опоздание на работу на 2 часа был лишен дивидендов, квартальной премии и оштрафован на 550 руб. Управляющий, ссылаясь на Устав АО, считает правомерными такие действия.</p> <p>Каково Ваше мнение по этому вопросу? Какими нормами права регулируются отношения работника-акционера как наемного работника и как владельца акций?</p>	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</p>
16.	<p>Задача 18.</p> <p>При проведении ревизии в бухгалтерии организации в ноябре было установлено, что бухгалтер расчетной части Наумова 1 июля прошлого года допустила по небрежности в</p>	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</p>

	<p>одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии руководитель организации через два месяца после обнаружения проступка объявил Наумовой выговор.</p> <p>Правильно ли наложено на Наумову дисциплинарное взыскание?</p>	
17.	<p align="center">Задача 19.</p> <p>Экономист Обижаев обратился к руководителю организации с заявлением о предоставлении ему отгула за работу в выходной день в ближайший понедельник. Ссылаясь на производственные условия, руководитель отказал ему в этом. Однако в понедельник Обижаев на работу не вышел, за что и был уволен в тот же день по подп. а) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Обижаев обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе.</p> <p>Обоснованы ли его требования?</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ПК-3; ПК-4; ПК-5;</div>
18.	<p align="center">Задача 20.</p> <p>Руководитель организации уволил инженера Одинцова за нарушение правил по технике безопасности, которые повлекли за собой несчастный случай на производстве. Одинцов был заместителем председателя профкома, не освобожденным от основной работы. Он обратился в районный суд, указав в заявлении на нарушение руководителем организации порядка увольнения, так как не было получено предварительное согласие вышестоящего профсоюзного органа в порядке ст. 374 ТК РФ.</p> <p>Как будет решен спор в суде?</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ПК-3; ПК-4; ПК-5;</div>
19.	<p align="center">Задача 21.</p> <p>Программист АО Паршин отсутствовал на работе более шести месяцев без уважительных причин. Работодатель уволил его по подп. а) п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ за длительный прогул. Паршин обратился в суд с требованием о восстановлении его на работе, ссылаясь на ч. 4 ст. 193 ТК РФ, т.к. дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.</p> <p>Как будет решен спор? С какого момента будут исчисляться сроки для применения дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения за прогул?</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ПК-3; ПК-4; ПК-5;</div>
20.	<p align="center">Задача 22.</p> <p>Экономист Перфильев за час до окончания рабочего дня ушел с работы, за что директор частично лишил его вознаграждения по результатам работы организации за год. Перфильев не согласился с таким решением, полагая, что лишение этого вознаграждения за нарушение трудовой дисциплины не допустимо, так как такая мера взыскания не предусмотрена ст. 192 ТК РФ. В связи с этим он обратился к КТС с заявлением о выплате ему этого вознаграждения полностью.</p> <p>Какое решение может вынести КТС?</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ПК-3; ПК-4; ПК-5;</div>
21.	<p align="center">Задача 23.</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ПК-3; ПК-4;</div>

	<p>Решением руководителя и выборного органа первичной профсоюзной организации в правила внутреннего трудового распорядка АО было включено условие, согласно которому работодатель имеет право к лицам, допустившим повторный брак в течение месяца, применять наряду с другими мерами удержание из заработной платы в размере стоимости испорченных сырья и материалов. Одновременно было предусмотрено, что работникам мастерских, не допустившим брак в течение трех месяцев, должна выдаваться премия в размере до 15 % их среднего заработка.</p> <p>Законны ли указанные дополнения в правилах внутреннего трудового распорядка?</p>	ПК-5;
22.	<p>Задача 24.</p> <p>На общем собрании работников ООО, где обсуждался вопрос о состоянии трудовой дисциплины, в числе других мер было решено: трем работникам объявить благодарность, двух рекомендовать наградить ценными подарками и одного премировать. Директор ООО все рекомендации выполнил, кроме последней. Свое решение он мотивировал тем, что мнение собрания носит рекомендательный характер, а окончательное решение может принять только он.</p> <p>Правомерны ли действия директора ООО?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
23.	<p>Задача 25.</p> <p>При разработке правил внутреннего трудового распорядка АО «Ставр» было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий выговор; уменьшение отпуска для лиц, совершающих прогулы на количество дней прогула, и увольнение.</p> <p>Как разрабатываются и вводятся в действие правила внутреннего трудового распорядка? Правомерно ли такое предложение?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
24.	<p>Задача 26.</p> <p>Инженер Пронин, являющийся членом профсоюза, в течение целого рабочего дня не был на рабочем месте. На следующий день по требованию начальника отдела он представил письменное объяснение, что накануне плохо себя чувствовал, но врача не стал вызывать, надеясь, что недомогание пройдет и он поедет на работу. Когда же состояние еще больше ухудшилось, он позвонил в поликлинику и вызвал врача, но врач к нему не пришел. На следующий день Пронину стало лучше, и он поехал на работу. Директор организации, которому начальник отдела написал докладную, своим приказом объявил уволил Пронина за прогул.</p> <p>Законны ли действия директора организации?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
25.	<p>Задача 27.</p> <p>За два часа до окончания рабочего дня электромонтеры Пугачев и Винокуров остановили работу и пошли в винный</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>магазин. Там они купили бутылку водки, две бутылки пива и распили их. После этого Пугачев пошел домой, а Винокуров вернулся на объект, чтобы закончить, как он объяснил, начатую работу. Здесь его обнаружил начальник участка. Через три дня после дачи письменных объяснений Пугачев и Винокуров были уволены по подп. б) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.</p> <p>Законно ли увольнение Пугачева и Винокурова?</p>	
26.	<p align="center">Задача 28.</p> <p>Бухгалтер Россихина допустила грубые ошибки в квартальном отчете, в связи с чем бухгалтерии пришлось весь отчет переделывать заново. В результате он был сдан с опозданием, и работники бухгалтерии лишились премии. Получив письменное объяснение Россихиной, из которого было видно, что ошибки ею были допущены из-за невнимательности по причине личных неприятностей, руководитель объявил ей выговор. Россихина, работавшая до этого десять лет без всяких взысканий и имевшая несколько поощрений, обратилась с заявлением в КТС, считая, что на первый раз ей могли объявить лишь замечание.</p> <p>Подлежит ли удовлетворению требование Россихиной об отмене наложенного на нее взыскания?</p>	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</p>
27.	<p align="center">Задача 29.</p> <p>Старшему преподавателю Салееву была выдана характеристика для участия в конкурсе на замещение вакантной должности доцента. В характеристике было указано, что два года назад Салееву был объявлен выговор за опоздание без уважительных причин на экзамен, из-за чего он был начат на два часа позже. Салеев возражал против этого пункта характеристики, пояснив, что это было единственное нарушение трудовой дисциплины за десять лет работы в учебном заведении.</p> <p>Правомерно ли включение этого пункта в характеристику?</p>	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</p>
28.	<p align="center">Задача 30.</p> <p>В связи с необходимостью в срок сдать возведенный жилой дом начальник строительного управления приказал электрикам Ярославцеву и Жилину на три дня перейти в бригаду по благоустройству территории. За отказ приступить к этой работе Ярославцеву был объявлен выговор. Когда же он и после выговора отказался выходить на новую работу, то был уволен по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, Ярославцев обратился в суд с иском о восстановлении на работе.</p> <p>Как решить трудовой спор в суде?</p>	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</p>
29.	<p align="center">Задача 31.</p> <p>Отработав половину рабочего дня, плотник Черняк по просьбе своего приятеля, работавшего на этом же предприятии, но в другом цехе, отправился с ним сначала на склад, чтобы помочь получить необходимые детали, а затем</p>	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</p>

	<p>на его рабочее место, чтобы вместе отремонтировать агрегат, на котором тот работал. Ремонт затянулся, и Черняк на свое рабочее место так и не возвратился. На следующий день начальник цеха потребовал от Черняка письменное объяснение о причинах отсутствия в течение четырех часов десяти минут на своем рабочем месте. Тот написал все, как было. Через два дня был издан приказ: «За отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов плотника Черняка уволить за прогул».</p> <p>Законен ли этот приказ работодателя?</p>	
30.	<p style="text-align: center;">Задача 32.</p> <p>Руководитель муниципального учреждения через неделю после вынесения работнику Ераксину дисциплинарного взыскания в виде выговора за отсутствие на рабочем месте в течение всего рабочего дня отменил этот приказ и вместо него издал другой – о дисциплинарном взыскании в виде увольнения за то же самое нарушение.</p> <p>Вправе ли работодатель отменить приказ и вместо него вынести другой – о дисциплинарном взыскании в виде увольнения за то же самое нарушение, если еще не истек месяц с момента совершения Ераксиным прогула?</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> ПК-3; ПК-4; ПК-5; </div>
31.	<p style="text-align: center;">Задача 33.</p> <p>На работника Закоулова работодателем было наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания с соблюдением установленного трудовым законодательством порядка. Спустя несколько дней Закоулов подал на имя работодателя заявление об увольнении по собственному желанию. В течение срока предупреждения об увольнении по собственному желанию к работнику на законных основаниях было вновь применено дисциплинарное взыскание в виде замечания. В последний день работы работника работодатель трудовую книжку ему не выдал, окончательный расчет не произвел. На следующий день по истечении двухнедельного срока предупреждения об увольнении по собственному желанию Ераксин не вышел на работу. В этот же день работодатель, в связи с несогласием с увольнением работника по собственному желанию, произвел на основании соответствующего приказа увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.</p> <p>Законно ли увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> ПК-3; ПК-4; ПК-5; </div>
32.	<p style="text-align: center;">Задача 34.</p> <p>Накануне истечения года с момента применения неснятого выговора за неисполнение без уважительных причин своих трудовых обязанностей работник Иванов, не являющийся членом профсоюза, снова не исполнил данные обязанности без уважительных причин. Через день после этого он по требованию работодателя представил последнему письменное объяснение по поводу указанного неисполнения. На следующий день</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> ПК-3; ПК-4; ПК-5; </div>

	<p>работодатель издал приказ об увольнении работника в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и в этот же день ознакомил работника с соответствующим приказом под роспись.</p> <p>Правомерно ли указанное увольнение?</p>	
33.	<p>Прокурор обратился в суд с заявлением об установлении факта наличия возникшего конфликта интересов или возможности его возникновения, стороной которого является муниципальный служащий - первый заместитель главы администрации муниципального района Черников.</p> <p>В обоснование заявления прокурор указал, что администрацией муниципального района в 2011 - 2013 годы по результатам конкурсов в форме открытых аукционов и запросов котировок заключено более 30 муниципальных контрактов с ООО "Жилкомсервис" на выполнение работ по ремонту муниципального жилищного фонда. Одним из учредителей ООО "Жилкомсервис" являлся Николаев. - муж сестры Черникова, которая в силу замещаемой должности обладала информацией об условиях проведения указанных конкурсов и о выделяемых бюджетных средствах. Эти обстоятельства могли привести к личной заинтересованности Черникова, повлиять на объективное исполнение ею должностных обязанностей и оказать воздействие на результаты конкурсов, победителем которых стало ООО "Жилкомсервис".</p> <p>Должен ли суд удовлетворить заявление прокурора? Обоснуйте свой ответ.</p>	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</p>
34.	<p>Матвеев обратился в суд с иском к администрации городского округа о признании незаконным увольнения с должности заместителя главы администрации по вопросам безопасности, правопорядка и контроля, а также об изменении основания увольнения.</p> <p>В обоснование иска Матвеев указал, что обратился к представителю нанимателя (работодателю) с заявлением об увольнении со службы по основанию, предусмотренному пунктом 3 части первой статьи 77 ТК РФ (по инициативе работника), однако трудовой договор с ним был расторгнут на основании пункта 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ (в связи с принятием работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является). Матвеев полагал, что конфликт интересов не возникал, поскольку исполнение им обязанностей члена комиссии по проведению аукциона на право заключения договора аренды земельного участка, в котором принимала участие его супруга, не могло повлиять на результаты аукциона. По результатам аукциона победителем был признан другой участник, а не его супруга.</p> <p>Какое решение вынесет суд по данному делу?</p>	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</p>
35.	<p>Васин обратился в суд с иском к межмуниципальному отделу управления МВД России по субъекту Российской Федерации о признании незаконными решения аттестационной комиссии, приказа о наложении дисциплинарного взыскания в</p>	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</p>

	<p>виде увольнения, восстановлении в должности.</p> <p>В обоснование иска Васин указал, что по результатам внеочередной аттестации привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения с должности старшего инспектора группы дорожно-патрульной службы отделения государственной инспекции безопасности дорожного движения указанного межмуниципального отдела по основанию, предусмотренному пунктом 1 части 1 статьи 82.1 Федерального закона "О службе в органах внутренних дел и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (в связи с утратой доверия в случае непринятия сотрудником органов внутренних дел мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является). Васин полагал, в частности, что в его действиях отсутствует конфликт интересов.</p> <p>Решением суда Васину в удовлетворении иска было отказано. Законное ли решение вынес суд?</p>	
№ п/п	Задание	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
36.	<p align="center">Материальная ответственность</p> <p align="center">Задача 1.</p> <p>У работника ООО Качалова была украдена верхняя одежда, своевременно не сданная им в гардероб. Качалов потребовал от работодателя возместить стоимость утраченного имущества.</p> <p>Несет ли в этом случае работодатель материальную ответственность за утрату имущества работника, учитывая, что оно находилось на территории работодателя, однако не в специально отведенном для этого месте?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
37.	<p align="center">Задача 2.</p> <p>Работодатель (АО) не выплачивал работнику Киселеву заработную плату в течение трех месяцев на том основании, что организация в течение данного времени не вела хозяйственную деятельность.</p> <p>Правомерны ли в указанном случае действия работодателя?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
38.	<p align="center">Задача 3.</p> <p>При заключении трудового договора с главным бухгалтером Кокиным, ему было предложено подписать также договор о полной материальной ответственности, согласно которому он несет ответственность за ущерб, нанесенный организации недобросовестным исполнением своих обязанностей.</p> <p>Правомерно ли предложение работодателя? Можно ли с главным бухгалтером заключить договор о полной материальной ответственности?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
39.	<p align="center">Задача 4.</p> <p>Работник организации Кондращук написал заявление об</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>увольнении на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работодателем было подписано данное заявление и издан приказ об увольнении работника по собственному желанию, но в последний день работы работник не явился за документами в связи с болезнью. Работодателем не было направлено работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой. При трудоустройстве на новое место работы Кондращук получил отказ в принятии его на работу, в котором в качестве основания указано отсутствие трудовой книжки. Работник обратился к работодателю за возмещением материального ущерба исходя из оклада, который бы он получил на новой работе, однако работодатель рассчитал размер ущерба исходя из средней заработной платы Кондращука по прежней работе.</p> <p>Правомерна ли позиция работодателя?</p>	
40.	<p style="text-align: center;">Задача 5.</p> <p>Руководитель ООО своим распоряжением привлек работника Купчина к ограниченной материальной ответственности за ущерб, причиненный организации. До издания соответствующего приказа Купчину не было предложено добровольно возместить ущерб, путем внесения суммы ущерба в кассу организации. На этом основании он оспорил приказ в КТС.</p> <p>Должен ли работодатель предложить работнику добровольно возместить имущественный ущерб перед привлечением его к материальной ответственности?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
41.	<p style="text-align: center;">Задача 6.</p> <p>Водитель автобуса Лукин сбил пешехода, в результате чего работодатель – транспортная организация на основании решения суда возместил ущерб пешеходу.</p> <p>Можно ли взыскать с Лукина полную сумму ущерба, выплаченную пешеходу, в порядке регресса, если он не был привлечен к административной ответственности в связи с истечением срока привлечения, но в решении суда его вина установлена?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
42.	<p style="text-align: center;">Задача 7.</p> <p>Главный бухгалтер АО Русаков неправильно и несвоевременно оформлял бухгалтерские документы. Его небрежная работа привела к пропуску сроков исковой давности на взыскание дебиторской задолженности, в результате чего организация понесла убыток. Иск организации о полном возмещении ущерба, предъявленный Русакову, судом был удовлетворен. Русаков, считая неправильным решение суда, подал апелляционную жалобу в областной суд, ссылаясь на отсутствие оснований для применения к нему полной материальной ответственности по ст. 243 ТК РФ.</p> <p>Какое определение должен вынести областной суд?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
43.	<p style="text-align: center;">Задача 8.</p> <p>Кладовщик Мазмьян - материально ответственное лицо</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>при выдаче товара не сверил данные получателя и выдал товар неуполномоченному представителю покупателя. Покупатель не оплатил полученный товар. ООО, в котором работал Мазманян, решило не подавать иск о взыскании стоимости товара к покупателю, а взыскать стоимость товара (500 тыс. руб.) с кладовщика, не подавая в суд.</p> <p>Вправе ли ООО взыскать стоимость товара с кладовщика, не подавая иск в суд?</p>	
44.	<p style="text-align: center;">Задача 9.</p> <p>В гардеробе учреждения по халатности гардеробщицы Самхаевой украдена сданная на хранение шуба. Учреждение уплатило потерпевшему 25 тыс. руб. и потребовало от Самхаевой внести эту сумму или дать согласие на удержание ее из зарплаты. Самхаева отказалась выполнить требование по следующим обстоятельствам: во-первых, с ней не был заключен договор о полной материальной ответственности; во-вторых, учреждением не были созданы надлежащие условия для работы, ибо на период перерыва для отдыха и питания ее никто не заменял. Работодатель не признал уважительными доводы Самхаевой и произвел своим распоряжением удержание из зарплаты Самхаевой сразу 25 тыс. руб. Месячный оклад Самхаевой 36 тыс. руб. Самхаева обратилась в суд.</p> <p>К какому виду материальной ответственности может быть привлечена Самхаева? Каков порядок возмещения ущерба? В каких размерах возможно удержание при каждой выплате зарплаты?</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> ПК-3; ПК-4; ПК-5; </div>
45.	<p style="text-align: center;">Задача 10.</p> <p>Кадровый работник Макарова нарушила правила введения кадровой документации, и организация была привлечена по вине работницы к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ и оштрафована на сумму 30 000 руб. Работодатель привлек к материальной ответственности Макарову и произвел удержание из заработной платы на погашение суммы уплаченного штрафа.</p> <p>Вправе ли работодатель привлечь к материальной ответственности работника и произвести удержание из заработной платы на погашение суммы уплаченного штрафа?</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> ПК-3; ПК-4; ПК-5; </div>
46.	<p style="text-align: center;">Задача 11.</p> <p>Шофер Шебин в порядке централизованной доставки грузов с базы привез на завод металл. Согласно накладной Шебин сдал, а Матицин, работавший заведующим складом, расписался в приеме 80 000 кг. металла и поставил штамп о приеме. На следующий день была выявлена недостача металла в количестве 10 000 кг. Завод обратился с иском в суд к Матицину, Шебину и базе металлургической продукции о взыскании стоимости металла в количестве 10 000 кг. Матицин указал, что, принимая металл по накладной, он не проверил количество мест и вес металла. Недостача металла по складу, где он работал заведующим, явилась следствием недогруза металла с базы. Суд</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> ПК-3; ПК-4; ПК-5; </div>

	<p>взыскал указанную сумму с Матицина, т.к. с ним был заключен договор о полной материальной ответственности. Правильное ли решение вынес суд?</p>	
47.	<p style="text-align: center;">Задача 12.</p> <p>Программист Неверов, будучи в нетрезвом состоянии, сломал компьютер во время работы, от которой он не был отстранен заведующим лабораторией в связи с необходимостью выполнения срочного задания. Средняя месячная зарплата программиста – 70 тыс. руб., расходы по ремонту компьютера – 16 тыс. руб. Какую материальную ответственность понесет Неверов? Каков порядок взыскания данного ущерба? Может ли быть привлечен к материальной ответственности заведующий лабораторией, который в нарушение ст. 76 ТК РФ не отстранил Неверова от работы?</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> ПК-3; ПК-4; ПК-5; </div>
48.	<p style="text-align: center;">Задача 13.</p> <p>Сазонов работал шофером грузовой автомашины в автотранспортной организации. При возвращении 1 августа на автомашине из командировки произошла авария, в результате которой автомашину поставили на ремонт. В сентябре автотранспортная организация предъявила к Сазонову иск о взыскании стоимости ремонта автомашины в размере 92 тыс. руб. В заявлении указывалось, что авария произошла по вине шофера из-за превышения им скорости движения. Решением суда с шофера взыскано 92 тыс. руб. – стоимость ремонта автомашины и израсходованных запасных частей. В кассационной жалобе Сазонов просил отменить решение суда по следующим обстоятельствам. Автомашина имела пробег 70 тыс. км. и находилась в неисправном состоянии. О необходимости ремонта Сазонов неоднократно докладывал начальнику. Однако из-за отсутствия запасных частей и средств ремонт откладывался. Авария с машиной произошла потому, что отказали тормоза, и при повороте она перевернулась. Шофер был отправлен в больницу. Правильно ли решено данное дело?</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> ПК-3; ПК-4; ПК-5; </div>
49.	<p style="text-align: center;">Задача 14.</p> <p>Шофер автобазы Матвеев, исполнявший при перевозке грузов обязанности экспедитора, допустил аварию, за что был привлечен к административной ответственности. Дирекция автобазы предъявила к нему требование о возмещении материального ущерба в связи с аварией, включив в сумму ущерба: расходы по ремонту автомашины; денежные суммы, недополученные автохозяйством от клиентов за время ремонта автомашины; стоимость утраченного груза. По мнению дирекции шофер Матвеев должен возместить ущерб в полном объеме, поскольку с ним заключен договор о полной материальной ответственности. С какими работниками могут заключаться договоры о полной материальной ответственности? Каковы пределы</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> ПК-3; ПК-4; ПК-5; </div>

	материальной ответственности Матвеева за возникший ущерб?	
50.	<p align="center">Задача 15.</p> <p>Безруков, экспедитор ООО, 25 октября, получив на станции железной дороги телевизоры, погрузил их на автомашину. В сопровождении грузчиков автомашина была направлена на склад магазина. В нескольких метрах от склада при подаче автомашины назад колесо попало в выбоину, машину тряхнуло, поскольку телевизоры не были увязаны, а верхний ряд выступал над бортом, несколько телевизоров упало на землю и разбилось. В связи с техническими повреждениями телевизоры были уценены на 90% их стоимости, чем ООО причинен ущерб на сумму 140 тыс. руб. ООО обратилось в суд с иском к Безрукову о взыскании 40 тыс. руб. В суде было установлено, что с Безруковым был заключен договор, согласно которому он принял на себя полную материальную ответственность за полученные материальные ценности. Ответчик халатно отнесся к исполнению своих служебных обязанностей, не обеспечил сохранность полученных под отчет телевизоров. Доверив сопровождение груза грузчикам, он не проконтролировал погрузку телевизоров на автомашину. При таких обстоятельствах, руководствуясь п. 3 ст. 243 ТК РФ, суд взыскал в пользу ООО с Безрукова причиненный ущерб.</p> <p align="center">Правильно ли решено судом дело?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
51.	<p align="center">Задача 16.</p> <p>По вине закройщика ателье Чернышева был испорчен костюм. Заказчику выплатили стоимость материала в размере 17 тыс. руб. Переделка костюма обошлась ателье в 5 тыс. руб., после чего его продали другому лицу за 20 тыс. руб. Среднемесячный заработок Чернышева 30 тыс. руб.</p> <p align="center">Как определить вид материальной ответственности Чернышева? В каком порядке будет взыскан ущерб, если он откажется его возместить?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
52.	<p align="center">Задача 17.</p> <p>Летчик-инструктор аэроклуба Сивков приказом директора аэроклуба был уволен с работы за нарушение трудовой дисциплины. Считая увольнение неправильным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за вынужденный прогул. Аэроклуб решил взыскать с директора сумму, выплаченную Сивкову.</p> <p align="center">Можно ли привлечь к материальной ответственности директора аэроклуба для возмещения ущерба, причиненного оплатой вынужденного прогула Сивкову? В каком размере директор несет материальную ответственность?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
53.	<p align="center">Задача 18.</p> <p>Электромонтеры Шведов и Агамов, не имевшие допуска к электросварочным работам, 30 мая по заданию прораба Басова изготавливали в цехе электроприборы. При проведении электросварочных работ они допустили небрежность, в</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>результате чего от искр, попавших на промасленный мусор, в цехе возник пожар.</p> <p>Кто будет нести ответственность за причиненный работодателю ущерб? Должны ли нести материальную ответственность за неосторожное уничтожение или повреждение имущества рабочие, привлеченные к производству огнеопасных работ без предварительного инструктажа?</p>	
54.	<p align="center">Задача 19.</p> <p>Попов работал пчеловодом. С ним был заключен договор о полной материальной ответственности, поскольку пчеловодам передаются ульи, пчелосемьи, специальное оборудование, сахар, лекарства и другие необходимые в работе материальные ценности. Пчеловоды отчитываются, сдают полученную продукцию. В связи с гибелью пчел суд взыскал с Попова 125 тыс. руб. Судебная коллегия по гражданским делам областного суда снизила размер подлежащего возмещения до среднемесячного заработка Попова, т.е. до 75 тыс. руб.</p> <p>Какую материальную ответственность должен нести пчеловод Попов?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
55.	<p align="center">Задача 20.</p> <p>Кладовщица Башкова три дня без уважительных причин не выходила на работу, в результате чего произошла порча фруктов на складе. Директор объявил ей за прогул выговор и потребовал возместить ущерб в полном размере за испорченные фрукты.</p> <p>Какую материальную ответственность должна нести кладовщица Башкова за порчу фруктов?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
56.	<p align="center">Задача 21 .</p> <p>Бригада монтажников железобетонных конструкций согласно заключенному договору выполнила оговоренные в договоре работы по ремонту административного здания. Общая сумма оплаты за выполненный объем работ согласно договору составляла 260 тыс. руб., однако заказчик выплатил только 140 тыс. руб., ссылаясь на то, что при проверке сметы затрат на данные работы нормировщиком были допущены ошибки в описании работ и расчете. Считая, что заказчик не выполнил условий договора, исполнитель обратился в суд с заявлением о взыскании недополученной суммы.</p> <p>Решите дело. Есть ли основания для применения норм о материальной ответственности работника?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
57.	<p align="center">Задача 22.</p> <p>Тракторист кооператива Белов по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки грузов граждан. В результате произошедшей по его вине аварии были повреждены трактор и частный жилой дом. Кооператив как владелец источника повышенной опасности понес расходы по ремонту жилого дома и трактора. Кроме того, ему были причинены убытки в виде</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>неполученных доходов, так как трактор не использовался по назначению в течение 10 дней.</p> <p>Имеется ли основание для привлечения Белова к материальной ответственности за ущерб, причиненный кооперативу? Если имеется, то в каком размере, каком порядке будет возмещен ущерб?</p>	
58.	<p>Задача 23.</p> <p>Фрезеровщику 4-го разряда Егурцову в связи с отсутствием на работе более квалифицированного рабочего мастер цеха поручил изготовить деталь, многие операции обработки которой относились по сложности к работам 6-го разряда. От такой работы Егурцов отказался, ссылаясь на недостаточную для выполнения задания квалификацию. Пообещав повысить Егурцову разряд, мастер уговорил его взяться за порученную работу. В результате деталь оказалась браком, на исправление которого пришлось затратить 7 тыс. руб.</p> <p>Может ли быть возложена на Егурцова материальная ответственность за этот ущерб? Несет ли материальную ответственность мастер, поручивший Егурцову выполнение работы?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
59.	<p>Задача 24.</p> <p>На одной из буровых установок в Тюменской области из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившиеся в исправности средства и применив в экстремальной ситуации методы, не предусмотренные правилами ведения работы. В противном случае организации мог быть причинен значительный материальный ущерб. Но и новый метод ведения работ привел к поломке части механизмов. Тем самым был причинен материальный ущерб, правда, в значительно меньших размерах, чем если бы работники не проявили инициативу. Работодатель лишил коллектив бригады премии за невыполнение задания и потребовал возмещения ущерба, вызванного поломкой буровых механизмов.</p> <p>Правомерны ли действия работодателя?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
60.	<p>Задача 25.</p> <p>ООО предъявило в суд иск к водителю электропогрузчика Комову, заведующему складом Романову, кладовщику Иванову и инженеру Макееву о взыскании с них 130 тыс. руб. Из материалов дела выяснено, что в июне при разгрузке вагона, в котором находились емкости с красителем, управляющий электропогрузчиком Комов проявил неосторожность, в результате чего часть емкостей упала, содержимое из-за неплотно закрытой крышки вылилось и пришло в негодность, чем, по утверждению истца, причинен имущественный ущерб на указанную сумму. Согласно должностным инструкциям кладовщик осуществляет руководство работой по выгрузке, погрузке и размещению груза внутри складского помещения. Заведующий складом также</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>обязан организовать и провести с соблюдением правил складирования и техники безопасности погрузочно-разгрузочные работы на складе. Между тем емкости с красителем разгружались не на территории склада, этот груз на склад перевозился на электропогрузчике, именно во время транспортировки часть емкостей и опрокинулась. Кладовщик Иванов пояснил, что принимал груз непосредственно на складе и не мог в этот период находиться у вагона, из которого производилась погрузка на электропогрузчик. Что касается Макеева, то согласно должностной инструкции инженера он обязан осуществлять контроль за работой грузчиков, обеспечить надлежащее выполнение погрузочно-разгрузочных работ, следить за правильным использованием техники, малой механизации.</p> <p>Имеются ли в данной ситуации условия, необходимые для возложения на указанных работников материальной ответственности?</p>	
61.	<p style="text-align: center;">Задача 26.</p> <p>ООО «Альбатрос» за испорченную при стирке партию белья выплатило его собственнику 6 тыс. руб. В удовлетворении регрессного иска ООО к Никонову о возмещении на эту сумму ущерба суд отказал, ссылаясь на то, что белью пришло в негодность в результате отбеливания его хлорным отбеливателем. При этом суд посчитал, что в этом вины ответчика нет, так как отбеливание он производил по указанию мастера цеха. Между тем, как установлено впоследствии, до этой операции белью было испорчено по вине ответчика, который в нарушение технологии стирал его вместе с цветным бельем, и оно окрасилось. Последующее отбеливание было вызвано только этим обстоятельством.</p> <p>Законно ли решение суда? Имеются ли в данной ситуации условия для возмещения материального ущерба, причиненного ответчиком?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
62.	<p style="text-align: center;">Задача 27.</p> <p>АО предъявило в суд иск к водителю Сергееву о взыскании 116 тыс. руб. В исковом заявлении истец указал следующее. По приказу работодателя от 6 апреля водитель автомобиля Сергеев был направлен из г. Благовещенска в командировку для обеспечения прокладки кабеля. Управляя грузовой автомашиной, он изменил маршрут следования и до 12 апреля находился у брата в Слободском районе, а на место работы прибыл только 14 апреля, т.е. был в пути на 32 часа больше расчетного времени, в течение которых использовал автомобиль в личных целях, и, кроме того, допустил перерасход горючего в количестве 300 литров, причинив АО ущерб на сумму 116 тыс. руб. Доводы ответчика о том, что задержка в пути и отклонение от маршрута следования в командировку были вызваны поломкой автомашины, не нашли в суде подтверждения. Суд удовлетворил исковые требования ЗАО полностью.</p> <p>Законно ли решение суда? При каких условиях наступает</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	материальная ответственность работника в полном размере причиненного ущерба не при исполнении трудовых обязанностей?	
63.	<p style="text-align: center;">Задача 28.</p> <p>На ткацкой фабрике в результате невнимательности работников, производивших обработку ткани, был допущен брак работниками, каждый из которых должен нести материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка. Суд, решая спор, значительно снизил размер возмещения, сославшись на небольшую заработную плату, получаемую работниками, и конкретную обстановку, при которой был допущен брак. Между тем каких-либо обстоятельств, препятствующих нормальной работе, судом установлено не было, а заработная плата ответчиков значительно превышала ту, которую получали рабочие в данной местности.</p> <p>Обоснованно ли решение суда? В каких случаях ущерб, подлежащий возмещению, может быть снижен?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
64.	<p style="text-align: center;">Задача 29.</p> <p>Водитель-экспедитор Петрич получил для перевозки жидкость, затаренную в четыре бидона. В пути следования один из бидонов опрокинулся, его содержимое вылилось, чем организации был причинен материальный ущерб на 66000 руб. Работодатель предъявил к Петричу иск о взыскании с него этой суммы. Ответчик иск признал частично и указал на обстоятельства, которые, по его мнению, повлияли на возникновение ущерба, а именно на то, что дорога от места погрузки к месту доставки груза была плохой, опрокинувшийся бидон не соответствовал требованиям, предъявляемым для перевозки такого груза. В своем решении суд указал, что Петрич работал с полной материальной ответственностью на основании заключенного письменного договора, и в его обязанности входило обеспечение полной сохранности переданного ему для перевозки груза. На этом основании иск был удовлетворен полностью.</p> <p>Законно ли решение суда? В чем заключается содержание договора о полной индивидуальной материальной ответственности? При каких условиях такой договор может быть заключен с работниками?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
65.	<p style="text-align: center;">Задача 30.</p> <p>Похилько работал водителем автомобиля в центре занятости одного из административных округов г. Москвы. Уволен с работы на основании поданного заявления по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Согласно приказу начальника при производстве расчета в связи с увольнением с него была удержана сумма пропавшего пылесоса, находившегося в обслуживаемой им машине, стоимостью 12 600 руб. Похилько обратился в суд с иском о взыскании указанной суммы и возмещении морального вреда. Суд иск Похилько оставил без удовлетворения, ссылаясь</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>на тот факт, что между истцом и работодателем был заключен письменный договор о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности переданного работнику под отчет имущества, включая пылесос.</p> <p>Какие нормы материального права нарушил суд первой инстанции в данной ситуации? Как должен быть разрешен спор?</p>	
66.	<p style="text-align: center;">Задача 31.</p> <p>Хорева работала кассиром в производственном кооперативе. В установленном порядке с ней был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. В процессе работы она допустила недостачу в сумме 19 тыс. руб., которую погасила на основании письменного соглашения с работодателем. Позднее Хорева обратилась в суд с иском о взыскании уплаченной работодателю суммы, указав, что добровольное погашение недостачи носило вынужденный характер, поскольку работодатель намеревался уволить ее по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.</p> <p>Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
67.	<p style="text-align: center;">Задача 32.</p> <p>С работниками склада готовой продукции швейной фабрики Лобановой, Гавриловой, Волковой и Петровой был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. При снятии остатков продукции за период с 1 октября по 31 декабря была выявлена недостача швейных изделий на общую сумму 118 тыс. руб. Должностной оклад Лобановой составляет 36000 руб., Гавриловой – 33000, а Волковой – 30000 руб. Петрова поступила на работу 25 декабря.</p> <p>В каком порядке может быть взыскан материальный ущерб с каждого работника в данной ситуации?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
68.	<p style="text-align: center;">Задача 33.</p> <p>Научный сотрудник Карпунин, производя порученный ему опыт, по ошибке подключил прибор к сети высокого напряжения, вследствие чего последний был приведен в полнейшую негодность. Приказом по институту Карпунину был объявлен выговор и на него возложена обязанность возместить причиненный ущерб. Карпунин обратился в КТС с заявлением, в котором просил отменить приказ в части материальной ответственности, так как он не хотел испортить прибор, и применение двух наказаний за один проступок незаконно.</p> <p>Является ли умышленная вина необходимым условием для наступления материальной ответственности? Какое решение следует принять КТС?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
69.	<p style="text-align: center;">Задача 34.</p> <p>Водитель электрокара Белов, разъезжаясь со встречной автомашиной в тесном заводском дворе, наехал на стальную конструкцию и повредил электрокар. Стоимость его ремонта по калькуляции составляет 111700 руб. Месячный заработок Белова</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>– 83000 руб. Работодатель потребовал от Белова возмещения ущерба в полном размере.</p> <p>Правильно ли требование работодателя о полном возмещении ущерба? Произведите расчет суммы, которую можно взыскать с работника по условиям задачи?</p>	
70.	<p style="text-align: center;">Задача 35.</p> <p>Методист института Воронина потеряла выданный ей для работы ноутбук стоимостью 50 тыс. руб. Взамен она предложила аналогичный ноутбук, стоимостью 45000 руб. Работодатель отказался и предложил Ворониной внести в кассу стоимость утраченного ноутбука. Воронина отказалась внести указанную сумму.</p> <p>Вправе ли работник передать взамен утраченного имущества аналогичное имущество? Законны ли действия работодателя?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
71.	<p style="text-align: center;">Задача 36.</p> <p>На складе продовольственных товаров протекла крыша. Ливень, длившийся несколько часов, залил все складское помещение. Несмотря на отчаянные попытки заведующего складом спасти продукты, значительная часть их была испорчена. От возмещения ущерба заведующий складом отказался.</p> <p>Есть ли основания для привлечения его к материальной ответственности?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
72.	<p style="text-align: center;">Задача 37.</p> <p>Заведующая магазином Соловьева в течение двух лет занималась хищением товаров. Скрывать растрату ей способствовали главный бухгалтер Тихонова и инвентаризаторы Петрова и Иванова. На предварительном следствии и судебном заседании вина Соловьевой и ее соучастников в хищении ценностей на сумму 1280 тыс. руб. была доказана.</p> <p>Объясните, в каком размере каждый из соучастников обязан возместить материальный ущерб?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
73.	<p style="text-align: center;">Задача 38.</p> <p>Алексеева работала вахтером в учебном хозяйстве сельскохозяйственного института. В ночь с 1 на 2 мая, когда она временно оставила дежурство, была совершена кража на объекте, чем учебному хозяйству причинен ущерб на сумму 190 тыс. руб. Непосредственные виновники кражи не обнаружены. Начальник хозяйства предъявил судебный иск о взыскании причиненного ущерба. Суд иск удовлетворил и взыскал с Алексеевой в пользу хозяйства ущерб 190 тыс. руб., а также недополученные доходы в сумме 128 тыс. руб. Алексеева подала апелляционную жалобу на решение суда в областной суд,</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>указав, что суд не установил, какую материальную ответственность она должна нести при возмещении ущерба. Письменный договор о полной материальной ответственности с ней не заключался. Алексеева возражала также против возложения на нее обязанности возместить неполученные доходы. Какое решение вынесет областной суд по жалобе Алексеевой?</p>	
74.	<p>Задача 39. Мясокомбинат предъявил в суд иск к Баранову о взыскании 135 тыс. руб. В обоснование своих требований истец сослался на то, что Баранов, работая мастером колбасного цеха, вследствие нарушения технологического режима и произвольного изменения рецептуры при изготовлении колбасных изделий допустил перерасход мяса, из которого можно было изготовить колбасных изделий на 110 тыс. руб. и, кроме того, допустил порчу товаров на 25 тыс. руб. Суд взыскал с Баранова 110 тыс. руб., а в остальной части иска отказал. Средний месячный заработок Баранова – 35 тыс. руб. Баранов, считая неправильным решение суда, подал кассационную жалобу в областной суд. По его мнению, суд нарушил ст. 238 ТК РФ, ибо взыскал с него неполученные доходы. Кроме того, суд не учел конкретной обстановки, при которой были причинены убытки. Из материалов дела видно, что ущерб причинен не только по вине Баранова, но и по вине технолога Петрова, не обеспечившего необходимых условий для нормальной работы. Как должен быть решен спор?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
75.	<p>Задача 40. Слесарь Осипов при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен выговор, а бухгалтерия произвела удержание из его заработной платы в размере полной стоимости ремонта. Осипов, считая незаконным применение двух мер взыскания за один и тот же проступок, обратился в Комиссию по трудовым спорам. Возможно ли применение одновременно дисциплинарного взыскания и материальной ответственности? Какую материальную ответственность должен нести слесарь Осипов (ограниченную или полную)? Каков порядок взыскания причиненного ущерба? Может ли быть рассмотрен данный спор в КТС?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

2.Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Демонстрирует навыки применения нормативных правовых актов, реализации норм материального и процессуального права в области Трудовых отношений, Сформированные систематические знания О трудовом праве; правовых позициях, сформированных высшими судебными органами РФ. Сформированные систематизированные	3

знания видов документов и общих правил их составления	
В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.	2
Несистематическое умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. Фрагментарное применение навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.	1
Фрагментарное умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. Студент не имеет навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.	0

Оценочное средство

Примерные тестовые задания.

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3.	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4.	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5.	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

ПК-3 Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты

Задание 1

S: Взыскание материального ущерба причиненного работником производится в судебном порядке в случаях:

- + : истечения срока для взыскания ущерба по распоряжению работодателя
- : добровольного возмещения работником причиненного ущерба
- + : если сумма причиненного ущерба, подлежащего взысканию, превышает средний месячный заработок работника

Задание 2

S: Увольнение по инициативе работодателя производится без учета мнения профсоюзного органа в случае ...

- : сокращения численности (штата) работников
- : несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации
- + : прогула
- : неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

ПК-4 Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Задание 1

S: Работники организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии помимо общих дисциплинарных взысканий могут быть подвергнуты следующим взысканиям:

- + : перевод с согласия работника на другую, нижеоплачиваемую работу или другую, низшую должность на срок до 3 месяцев
- : строгий выговор
- + : освобождение от занимаемой должности, связанной с проведением работ в особо опасном производстве в области использования атомной энергии
- : перевод работника на другую, нижеоплачиваемую работу или другую, низшую должность на срок до 6 месяцев
- + : предупреждение о неполном служебном соответствии

Задание 2

S: Виды дисциплинарных взысканий могут устанавливаться ...

- + : только федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, принимаемыми федеральными органами государственной власти
- : федеральными законами и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации
- : федеральными законами, актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления
- : законами и подзаконными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами организации

ПК-5 Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять

интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти

Задание 1

S: Дисциплинарное взыскание в виде увольнения применяется не позднее ...

+: одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников

-: одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске

-: одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников

-: двух месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске

Задание 2

S: Днем обнаружения дисциплинарного проступка, с которого исчисляется срок для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения, считается день, когда ...

+: непосредственному руководителю работника стало известно о совершенном дисциплинарном проступке, при этом не имеет значения, наделен ли он правом налагать дисциплинарные взыскания

-: фактически совершен проступок

-: о совершенном проступке стало известно лицу, наделенному правом налагать дисциплинарные взыскания

-: о совершенном проступке стало известно руководителю организации или его заместителю

Оценочное средство Вопросы для экзамена

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3.	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4.	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5.	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять

1. Понятие и сущность правопорядка в сфере трудовых отношений.
2. Виды правонарушений в трудовом праве.
3. Дисциплинарный проступок, как основание дисциплинарной ответственности.
4. Принципы дисциплинарной ответственности.
5. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка.
6. Виды дисциплинарной ответственности по нормам трудового права: общая и специальная.
7. Дисциплинарные взыскания, применяемые работодателем к работникам.
8. Увольнение работника в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
9. Увольнение работника в связи с прогулом.
10. Увольнение работника за появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
11. Увольнение работника за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной).
12. Увольнение работника за совершение по месту работы хищения чужого имущества.
13. Увольнение работника за нарушение работником требований охраны труда.
14. Увольнение работника за непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.
15. Порядок применения дисциплинарного взыскания.
16. Сроки применения дисциплинарного взыскания.
17. Действие дисциплинарного взыскания. Порядок снятия дисциплинарных взысканий.
18. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей.
19. Понятие и значение материальной ответственности по нормам трудового права.
20. Основание и общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
21. Материальная ответственность работодателя в результате незаконного лишения работника возможности трудиться.
22. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.
23. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Возмещение морального вреда, причиненного работнику. Особенности компенсации морального вреда в трудовом праве.
24. Понятие материальной ответственности работников по нормам трудового права и ее отличие от имущественной ответственности в гражданском праве.
25. Условия привлечения работника к материальной ответственности.
26. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
27. Виды материальной ответственности работника: ограниченная и полная.
28. Случаи полной материальной ответственности работника.
29. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников.
30. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба. Определение размера ущерба, подлежащего возмещению.
31. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения.

32. Порядок взыскания ущерба, причиненного работником.
33. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.
34. Виды административных наказаний, применяемых к работодателю.
35. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
36. Ответственность работодателя за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

Заведующий кафедрой _____ / _____
(подпись) (ФИО)

Критерии оценивания экзамена:

Требования к результатам освоения дисциплины	Оценка или зачет
<p>материал усвоен в полном объеме, логично изложен, выводы и обобщения точны и связаны с явлениями в реальной жизни; представлено профессиональное толкование нормативных правовых актов, умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом, применять нормативные правовые акты, способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства.</p>	<p><i>отлично</i></p>
<p>материал усвоен, логично изложен, выводы и обобщения сделаны, но в усвоении материала имеются незначительные пробелы, изложение недостаточно систематизированное; представлено толкование нормативных правовых актов, но умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом представляет затруднение.</p>	<p><i>хорошо</i></p>
<p>в усвоении материала имеются пробелы, изложение недостаточно систематизированное, собственные оценки материала слабо аргументированы, представлено толкование нормативных правовых актов, но отсутствует умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом.</p>	<p><i>удовлетворительно</i></p>
<p>основное содержание материала не усвоено, выводов и обобщений нет, собственные оценки материала слабо аргументированы, отсутствует связь между законодательной нормой и практикой ее применения.</p>	<p><i>неудовлетворительно</i></p>

Итоговая оценка знаний студентов осуществляется в соответствии с требованиями положения «О рейтинговой системе оценки успеваемости студентов», которая предполагает выведение ее на основе суммирования оценочных (учетных баллов), получаемых студентами:

- 1) В ходе учебной работы на семинарских занятиях в течение всего семестра (в том числе учитывается и посещаемость занятий);
- 2) По итогам промежуточной аттестации непосредственно на экзамене.

Распределение баллов по видам работ (отчетности):

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
1.	Оценка качества работы студента в семестре, в том числе работа на семинарах (выступления; решение задач; выполнение контрольных тестов и т.д.)	До 26 баллов суммарно за 2 семестра (до 10 баллов в каждом семестре, а также до 6 баллов за выполнение контрольного задания, предусмотренного учебным планом)
2.	Посещаемость учебных занятий	До 14 баллов суммарно за 2 семестра (до 7 баллов в семестр)
3.	экзамен	До 60 баллов
	Итого	До 100 баллов

Непосредственно на экзамене студент может набрать максимально 60 баллов. Ответ (на основании критериев, указанных в п. 8) в баллах оценивается по следующей шкале:

- 51-60 баллов – отлично
- 41-50 баллов – хорошо
- 16-40 баллов – удовлетворительно
- 15 и менее баллов – неудовлетворительно

Итоговая четырехбалльная оценка за освоение дисциплины в целом определяется путем суммирования баллов, набранных по итогам учебной работы в семестре (до 40) и баллов, полученных при оценке ответа на экзамене по шкале:

- 80-100 баллов – отлично
- 59-79 баллов – хорошо
- 37-58 баллов – удовлетворительно
- 36 и менее баллов – неудовлетворительно.

37. Итоговая четырех-балльная оценка выставляется в зачетной ведомости и заносится (в случае получения положительных оценок 5,4,3) в зачетную книжку. Сумма всех баллов, набранных студентом в ходе семестровой работы и полученных на экзамене – в рейтинговую (аттестационную) ведомость.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
Северо-Западный филиал

Образовательная программа по направлению подготовки **40.04.01 Юриспруденция**
(квалификация (степень) «Магистр») «*Юрист в сфере трудовых отношений*»

Дисциплина «**Проблемы юридической ответственности работника и работодателя**»
(наименование дисциплины)

Экзаменационный билет №
(Образец)

1. Вопрос. Понятие и сущность правопорядка в сфере трудовых отношений
2. Вопрос. Материальная ответственность работодателя в результате незаконного лишения работника возможности трудиться
3. Вопрос. При проведении ревизии в бухгалтерии организации в ноябре было установлено, что бухгалтер расчетной части Наумова 1 июля прошлого года допустила по небрежности в одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии руководитель организации через два месяца после обнаружения проступка объявил Наумовой выговор.
Правильно ли наложено на Наумову дисциплинарное взыскание? Куда оно может быть обжаловано?

Заведующий кафедрой _____ / К.Г.Сварчевский

Примечание:

Утвержденные билеты хранятся на кафедре.

Форма разметки экзаменационных билетов в дистанционном формате

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»**

S: Билет № 1

1. Теоретический вопрос

Понятие и сущность правопорядка в сфере трудовых отношений

2. Теоретический вопрос

Материальная ответственность работодателя в результате незаконного лишения работника возможности трудиться

3. Задача

1. Вопрос 1 к задаче.

Правильно ли наложено на Наумову дисциплинарное взыскание?

2. Вопрос 2 к задаче

Куда оно может быть обжаловано?