

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП

П.М.Филиппов
«02» июня 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
гражданского права и правового
регулирования инновационной
деятельности
И.В. Корчагина
«02» июля 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Ответственность в трудовом праве
наименование

Составитель(-и)

**Храмова И.С., к.ю.н., доцент, доцент кафедры
гражданского права и правового регулирования
инновационной деятельности**

Направление подготовки/
специальность

40.04.01 «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

Направленность (профиль) ОПОП

Квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

заочная

Год приема

2023

Курс

1

Семестр(ы)

2

Астрахань - 2023

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целями освоения дисциплины «Ответственность в трудовом праве» являются:

- 1) формирование у магистрантов представлений о нормативно-правовых актах и официальных документах, регламентирующих порядок привлечения сторон трудовых правоотношений к дисциплинарной и материальной ответственности;
- 2) применение магистрантами материалов судебной практики по разрешению трудовых споров, связанных с привлечением сторон трудовых правоотношений к дисциплинарной и материальной ответственности;
- 3) овладение навыками сравнительного анализа при выявлении отличительных особенностей дисциплинарной и материальной ответственности.

1.2. Задачами освоения дисциплины «Ответственность в трудовом праве» являются:

- подготовка нормативных правовых актов, регулирующих порядок привлечения сторон трудовых правоотношений к дисциплинарной и материальной ответственности;
- составление юридических документов, направленных на привлечение сторон трудовых правоотношений к дисциплинарной и материальной ответственности;
- защита прав и законных интересов граждан и юридических лиц нормами трудового законодательства;
- оказание юридической помощи, консультирование по вопросам привлечения сторон трудовых правоотношений к дисциплинарной и материальной ответственности;
- осуществление правовой экспертизы нормативных правовых актов, регулирующих особенности применения мер дисциплинарной и материальной ответственности;
- осуществление организационно-управленческих функций;
- проведение научных исследований по правовым проблемам привлечения сторон трудовых правоотношений к дисциплинарной и материальной ответственности;
- преподавание юридических дисциплин, предметом изучения которых является дисциплинарная и материальная ответственность;
- осуществление правового воспитания.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Ответственность в трудовом праве» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений и осваивается во 2 семестре.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, формируемые предшествующими учебными дисциплинами:

- *«Трудовое право»*

Знания: магистрант должен знать основные понятия и категории трудового права - норма трудового права, источник трудового права, трудовое правоотношение, трудовая правоспособность, трудовая дееспособность, трудовая ответственность, рабочее время, время отдыха, гарантии и компенсации, заработная плата (оплата труда).

Умения: магистрант должен уметь определять структурные элементы трудового правоотношения, выделять характерные признаки трудовой правоспособности и дееспособности, выявлять отличительные особенности дисциплинарной и материальной ответственности.

Навыки: ориентация в системе международного, российского и регионального трудового законодательства по регулированию трудовых споров, связанных с привлечением к дисциплинарной и материальной ответственности; применение норм трудового законодательства в области рассмотрения и разрешения трудовых споров относительно дисциплинарной и материальной ответственности на практике.

2.3. Последующие учебные дисциплины (модули) и (или) практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем):

-государственная аттестация;

Знания в области рассмотрения и разрешения трудовых споров способствуют формированию навыков сравнительного анализа у студентов при изучении системы российского и международного законодательства относительно способов защиты трудовых прав и законных интересов работников.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Процесс освоения дисциплины «Ответственность в трудовом праве» направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки:

а) универсальных (УК):

1) Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла (УК-2);

б) профессиональных (ПК):

1) Способен выполнять должностные обязанности по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества, государства в точном соответствии с нормативными правовыми актами (ПК-4).

**Таблица 1.
Декомпозиция результатов обучения**

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<i>ИУК-2.1.1</i> Знает принципы формирования концепции проекта в рамках обозначенной проблемы.	<i>ИУК-2.2.1</i> Умеет предвидеть результат деятельности и планировать действия для достижения данного результата.	<i>ИУК-2.3.1</i> Владеет навыками разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы.
	<i>ИУК-2.1.2</i> Знать основные требования, предъявляемые к проектной работе и критерии оценки результатов проектной	<i>ИУК-2.2.2</i> Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, актуальность в рамках обозначенной	<i>ИУК-2.3.2</i> Владеет навыками определения цели, задач, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и

	деятельности.	проблемы.	иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.
ПК-4 Способен выполнять должностные обязанности по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества, государства в точном соответствии с нормативными правовыми актами	<i>ИПК-4.1.1</i> Знает должностные обязанности, реализация которых в точном соответствии с нормативными правовыми актами способна обеспечить законность, правопорядок, безопасность личности, общества, государства	<i>ИПК-4.2.1</i> Умеет в точном соответствии с требованиями нормативных правовых актов исполнять должностные обязанности по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества, государства	<i>ИПК-4.3.1</i> Владеет навыками для реализации должностных обязанностей в рамках деятельности по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества и государства
	<i>ИПК-4.1.2</i> Знает требования нормативных правовых актов по исполнению должностных обязанностей по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества, государства.	<i>ИПК-4.2.2</i> Умеет в точном соответствии с требованиями нормативных правовых актов исполнять должностные обязанности по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества, государства.	<i>ИПК-4.3.2</i> Владеет навыками для реализации должностных обязанностей в рамках деятельности по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества и государства.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единицы, в том числе 15 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них 15 часов – практические, семинарские занятия), и 57 часа – на самостоятельную работу обучающихся.

Таблица 2.
Структура и содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	Раздел, тема дисциплины (модуля)	Семестр	Контактная работа (в часах)			Самосто ятельна я работа		Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации <i>[по семестрам]</i>
			Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
1	Исторические представления о развитии трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности	2		4	-	-	15	Реферат
2	Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности	2		4	-	-	14	Тест
3	Материальная ответственность работника	2		4	-	-	14	Кейс-задача
4	Материальная ответственность работодателя	2		3	-	-	14	Видеопрезентация
ИТОГО		72		15	-	-	57	ЗАЧЕТ

Таблица 3.

**Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины (модуля)
и формируемых компетенций**

Темы, разделы дисциплины	Кол-во часов	Код компетенции		Общее количество компетенций
		УК-2	ПК-4	
Тема 1. Исторические представления о развитии трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности	19	X	X	2
Тема 2. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности	18	X	X	2
Тема 3. Материальная ответственность работника	18	X	X	2
Тема 4. Материальная ответственность работодателя	17	X	X	2

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема № 1. Исторические представления о развитии трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности.

Исторические представления о развитии трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности в Древней Руси в источниках древнерусского права. Исторические представления о развитии трудового

законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности в дореволюционной России (фабричное законодательство). Исторические представления о развитии трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности в Советский период.

Тема № 2. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности.

Понятие и состав дисциплинарного проступка. Основания наступления дисциплинарной ответственности. Понятие и виды дисциплинарных взысканий. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.

Тема № 3. Материальная ответственность работника.

Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника. Пределы ограниченной материальной ответственности работника. Основания наступления полной материальной ответственности работника. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников. Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников за причинение ущерба. Возмещение материальных затрат, связанных с обучением работника. Порядок снижения органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Тема № 4. Материальная ответственность работодателя.

Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Материальная ответственность работодателя за задержку выдачи трудовой книжки. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю) «Ответственность в трудовом праве»

Методические рекомендации для студентов по подготовке к семинарским занятиям.

Подготовку к семинарскому занятию необходимо начинать с тщательного ознакомления с планом семинарского занятия. Ознакомившись с поставленной проблематикой, следует переходить к анализу основной нормативно-правовой и учебной литературы, а затем рекомендованной дополнительной литературы. Подготовка к семинарскому занятию только по учебной литературе малоэффективна, т.к. такая литература содержит, как правило, сжатую информацию по основным принципиальным

вопросам. В тоже время дополнительная литература (монографии, статьи) рассматривает вопрос либо глубоко и подробно, либо с различных точек зрения. Однако начинать следует всегда с учебной литературы, независимо от того предусмотрена или нет лекция по анализируемой теме семинара.

Изучение литературы подразумевает ее прочтение и конспектирование, с обобщением сути изучаемого вопроса. Конспектирование следует начинать только после прочтения соответствующей литературы, т.к. оно подразумевает фиксацию основных положений рассматриваемого текста, с творческим анализом высказанных в нем идей. Студенту не следует отказываться от конспектирования, т.к. это эффективный способ усвоения материала. Конспектирование следует заканчивать итоговым кратким обобщением, что позволит студенту сделать собственный вывод по изученному материалу.

Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы по изучаемой дисциплине. Освоению дисциплины Информационное право необходимо уделять не менее 5 часов в неделю. В конце каждого семинара студенту целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы.

В ходе семинара каждый студент опирается на свои конспекты, сделанные на лекции, собственные выписки из учебников, первоисточников, статей, другой специальной литературы, на словарь по данной теме. Семинар стимулирует стремление к совершенствованию конспекта, желание сделать его более информативным, качественным. От семинара к семинару, на всех его этапах и их коррекции студент поднимается на более высокую ступеньку собственной зрелости, своего мнения более эффективно работать над проблемами, непосредственно относящимися к его будущей профессии.

Записи (конспекты) имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику.

Ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд подсобных материалов для быстрого повторения прочитанного, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе. Полноценные записи отражают не только содержание прочитанного, но и результат мыслительной деятельности студента.

При подготовке к семинару студенту особое внимание следует обращать на понятийный аппарат.

На семинар следует являться с запасом сформулированных идей, а также вопросов по исследуемой проблематике. Это позволит студенту выступать на семинаре осознанно и четко по поставленным вопросам.

Выступление на семинаре должно быть компактным и вразумительным, без неоправданных отступлений и рассуждений.

Студент должен формировать в себе способности уважительного отношения к выступающим и к оппонентам. Не следует перебивать говорящего, возражения и дополнения следует давать по окончании текущего выступления.

Следует помнить, что на семинаре идет проверка не только степени подготовленности к занятию, но и степень проникновения в суть материала и вынесенной на семинар проблемы.

Основной формой работы студента на семинаре является выступление или доклад, которые должны отвечать следующим требованиям:

1. связь выступления с темой или вопросом семинара;
2. раскрытие сущности проблемы;
3. значение для формирования профессиональных компетенций юриста.

Особое внимание следует уделять плану предстоящего выступления или доклада. Иногда студенту трудно четко планировать свое выступление (доклад), т.к. плану несправедливо отводится второстепенная роль и он составляется тогда, когда выступление (доклад) уже написано. Это приводит к тому, что студент не может сжато изложить основные положения своего выступления (доклада), поэтому оно превращается в зачитывание выдержек из учебника без осмысления.

Выступление (доклад) студента должно соответствовать требованиям внутренней логики и непротиворечивости. Проблема должна быть четко выделена и изложена, последовательно аргументирована. Следует избегать неоправданных отступлений.

Для убедительности выступления (доклада) студент должен уметь находить, рассматривать и приводить примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, вычленять наиболее существенные и значимые из них.

Общая последовательность выступления (доклада) на семинаре следующая:

1. выступление (доклад) по вопросу;
2. вопросы аудитории к выступающему;
3. обсуждение содержания выступления (доклада), его достоинств и недостатков;
4. заключительное слово докладчика;
5. заключение преподавателя.

Студент должен излагать (не читать) материал выступления (доклада) свободно, в противном случае выступление (доклад) должен быть оценен критически. Это может свидетельствовать о плохой подготовленности студента или о том, что у студента недостаточно развита культура устной речи, или о том, что материал списан с учебной литературы механически без его осмысления или о том, что материал списан с чужого текста.

Необходимо концентрировать свое внимание на то, что выступление (доклад) должно быть обращено к аудитории, а не к преподавателю. Это значимый аспект профессиональных компетенций юриста. Реакция аудитории (положительная, негативная, вопросительная и т.п.) является важным обучающим моментом. Без «обратной связи» со слушателями выступление (доклад) студента превращается в «разговор с самим собой». Поэтому в оценке выступления в целом учитывается мнение аудитории относительно его формы – речь, дикция, поведение, реакция на замечания, характер общения с аудиторией.

По окончании семинарского занятия студенту следует повторить выводы, сконструированные на семинаре, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе. Для этого студенту в течение семинара следует делать пометки. Более того в случае неточностей и (или) непонимания какого-либо вопроса пройденного материала студенту следует обратиться к преподавателю для получения необходимой консультации и разъяснения возникшей ситуации.

Студент должен готовиться к семинарам и заниматься на них систематически. Стабильная и прилежная работа в течение семестра приведет к успешной сдаче сессии.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю) «Ответственность в трудовом праве»

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Ответственность в трудовом праве» включает в себя следующие виды деятельности:

- 1) изучение рекомендуемой основной литературы;
- 2) знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины;

- 3) подготовка к лекционным и практическим занятиям;
- 4) выполнение индивидуальных и самостоятельных заданий, предусмотренных учебным планом и тематикой занятий;
- 5) подготовка рефератов и презентаций по темам, эссе;
- 6) проведение тестовых испытаний;
- 7) подготовка к зачету и экзамену;
- 8) решение практических ситуаций.

В самостоятельную работу включены: анализ и интерпретация в разных формах специальной литературы, подготовка к обсуждению на практических занятиях актуальных вопросов заключения трудовых договоров.

В результате изучения дисциплины «Ответственность в трудовом праве» студентами должен быть подготовлен учебный портфолио, характеризующий динамику изучения дисциплины, участие в групповых практических занятиях и качество самостоятельной подготовки.

Кроме того, в ходе освоения дисциплины студентам рекомендуется соответствующим образом организовать собственную самостоятельную работу. Самостоятельная работа над разработкой проекта, анализом теоретической проблемы может включать следующие этапы:

- 1) «видение» проблемы;
- 1) формулировка проблемы, предмета поиска;
- 2) постановка проблемы в ракурсе существующей методологии анализа;
- 3) анализ и оценка условий выполнения, отделение неизвестного от известного;
- 4) выдвижение гипотезы;
- 5) разработка плана решения;
- 6) выполнение выбранного плана;
- 7) проверка правильности действий и полученного результата.

Студент должен уметь решать проблемные ситуации на комплексной основе, то есть с привлечением материала и данных, полученных при изучении ряда других учебных курсов, находить оригинальное решение проблемы, опираться на существующие ресурсные базы.

В процессе подготовки к семинарским занятиям студент совершенствует навыки самостоятельной работы с научной литературой, справочной литературой, овладевает терминологией, раскрывает и обосновывает свою точку зрения, самостоятельно делает выводы.

Развитию самостоятельности и творческого мышления содействуют анализ возможных методов или способов решения практического задания, активное участие в его обсуждении, а также поиск рационального решения.

Самостоятельная работа должна отвечать определенным требованиям.

Во-первых, планомерность, разумное использование личного времени, хорошо продуманный и строго соблюдаемый режим труда.

Во-вторых, регулярность и последовательность изучения учебных материалов, так как занятия от случая к случаю снижают эффективность самостоятельной работы.

В-третьих, сознательная активность, ибо сама природа человеческого познания есть процесс активного отражения в сознании людей внешнего мира.

Для получения необходимой информации о выполнении студентами графика учебного процесса, установления качества усвоения учебного материала, степени достижения поставленных задач и целей обучения, стимулирования самостоятельной работы проводится текущий и итоговый контроль успеваемости и качества подготовки.

В рамках дисциплины «Ответственность в трудовом праве» предусматриваются также такие формы контроля знаний студентов, как индивидуальные и групповые

самостоятельные задания; презентации результатов групповых работ; промежуточный письменный тест и письменный тест в конце курса, решение практических ситуаций.

При возникновении вопросов, касающихся данного курса, возможны консультации с преподавателем.

Таблица 4.
Содержание самостоятельной работы обучающихся

Номер радела (темы)	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Формы работы
1	1. Исторические представления о развитии трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности в Древней Руси в источниках древнерусского права. 2. Исторические представления о развитии трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности в дореволюционной России (фабричное законодательство). 3. Исторические представления о развитии трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности в Советский период.	15	Подготовка реферативной работы
2	1. Понятие и состав дисциплинарного проступка. 2. Основания наступления дисциплинарной ответственности. 3. Понятие и виды дисциплинарных взысканий. 4. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий. 5. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.	14	Анализ норм главы 30 Трудового кодекса РФ «Дисциплина труда»
3	1. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора. 2. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. 3. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. 4. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника. 5. Пределы ограниченной материальной ответственности работника. 6. Основания наступления полной материальной ответственности работника. 7. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников. 8. Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников за причинение ущерба. 9. Возмещение материальных затрат, связанных с	14	Подготовка презентаций на тему «Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю»

	обучением работника. 10. Порядок снижения органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.		
4	1. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться. 2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. 3. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. 4. Материальная ответственность работодателя за задержку выдачи трудовой книжки работнику. 5. Возмещение работодателем морального вреда, причиненного работнику.	14	Анализ норм главы 38 Трудового кодекса РФ «Материальная ответственность работодателя перед работником»

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно.

В рамках изучения дисциплины «Ответственность в трудовом праве» согласно технологической карте студентам рекомендуется подготовка и защита рефератов, докладов и т.п.

Под рефератом понимается письменная работа, посвященная анализу того или иного произведения или какой-то проблеме на основе ряда книг, статей. Реферат может быть публично оглашен, а может остаться в рукописи. Что касается доклада, то это, напротив, прежде всего устное сообщение, которое не обязательно пишется автором целиком. Докладчик может выступить без предварительного составления текста, имея перед собой лишь план, тезисы или конспект выступления. Кроме того, от обычных докладов реферат отличается большей самостоятельностью, углублением элементов собственного исследования, творческого поиска, научности.

Подготовка реферата требует длительного срока (две-три недели). Содержание его должно быть связано с темой семинарских занятий. Обычно это бывает одна из теоретических проблем, которая освещается под специальным углом зрения, связанным со специализацией студента данной группы или с текущими социально-политическими событиями. Это может быть также сообщение о результатах научных, социологических исследований, проведенных студентом под руководством преподавателя. Реферативные доклады целесообразнее всего ставить на заключительном семинаре по наиболее значимой теме, когда ее основные вопросы уже рассмотрены на предыдущих семинарах.

Подготовка реферата требует значительных усилий со стороны студентов и преподавателей. В начале учебного года преподаватель предлагает студентам перечень рекомендуемых тем реферата. Но студенты могут, по согласованию с руководителем семинара, выдвинуть и свои темы. Работая над рефератом, студенты консультируются у преподавателя, дают ему на просмотр подготовленные тексты.

Поощряя самостоятельный поиск студента, преподаватель обязан помочь ему в подборе литературы, в составлении плана, дать ему правильное направление в составлении плана написания реферата, ознакомиться с рефератом накануне выступления докладчика, желательно также заслушать устное изложение реферата или его отдельных частей, с тем, чтобы внести коррективы не только в содержание, но, если потребуется, и в способ изложения, дикцию и т. д.

Простое распределение тем реферата среди студентов без последующей работы с докладчиками, как это иногда случается, не приносит пользы, напротив, оно может дезориентировать студентов, потребовав значительно больше напряжения при меньшем

результате. Нередко преподаватель требует доработки реферата, прежде чем он будет поставлен на обсуждение группы. Некоторые рефераты вообще на группе не обсуждаются. Качество реферата учитывается при выставлении экзаменационной оценки. Одно из достоинств реферативного метода - установление тесного контакта между преподавателем и студентами, широкие возможности для изучения и оказания соответствующего влияния на склонности, интересы и мировоззрение студентов.

На семинаре студенты задают автору реферата вопросы, затем начинается обсуждение реферата. По окончании дискуссии докладчику предоставляется заключительное слово, а затем руководитель семинара подводит общий итог обсуждения.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

1. Исторические представления о развитии трудового законодательства, регламентирующего особенности привлечения к дисциплинарной ответственности.
2. Исторические представления о развитии трудового законодательства, регламентирующего особенности привлечения к материальной ответственности.
3. Понятие и состав дисциплинарного проступка.
4. Основания наступления дисциплинарной ответственности.
5. Понятие и виды дисциплинарных взысканий.
6. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий.
7. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.
8. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.
9. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора.
10. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.
11. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.
12. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.
13. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.
14. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
15. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
16. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника.
17. Пределы ограниченной материальной ответственности работника.
18. Основания наступления полной материальной ответственности.
19. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников.
20. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба.
21. Определение размера причиненного материального ущерба.
22. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения.
23. Порядок взыскания материального ущерба.
24. Возмещение материальных затрат, связанных с обучением работника.
25. Порядок снижения органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Критерии оценки подготовки и написания реферата:

1. Оценка «5» (отлично) выставляется магистранту, если проанализирован нормативный и научный материал, результаты правоприменительной деятельности (судебная и административная практика), представлены перспективы развития законодательства;

2. Оценка «4» (хорошо) выставляется магистранту, если проанализирован нормативный и научный материал, результаты правоприменительной деятельности (судебная и административная практика), выводы носят в большей степени теоретический, а не прикладной характер;

3. Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется магистранту, если проанализирован нормативный и научный материал, отсутствует детальный анализ правоприменительной практики;

4. Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется магистранту, если в работе использован в основном учебный теоретический материал, приведена нормативно-правовая база, утратившая юридическую силу, личные выводы по работе отсутствуют.

6.1. Образовательные технологии

Таблица 5

Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, Семинар	Лабораторная работа
Тема 1. Исторические представления о развитии трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, выполнение тестовых заданий	Не предусмотрено
Тема 2. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности	Лекция диалог	Фронтальный опрос, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 3. Материальная ответственность работника	Лекция конференция	Деловая игра на тему <i>«СУДЕБНОЕ РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА, СВЯЗАННОГО С ПРИМЕНЕНИЕМ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ»</i>	Не предусмотрено
Тема 4. Материальная ответственность	Лекция диалог	Презентация	Не предусмотрено

работодателя		материалов на тему «Ответственность в трудовом праве»	
--------------	--	---	--

Учебные занятия по дисциплине могут проводиться с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах on-line и/или off-line в формах: видеолекций, лекций-презентаций, видеоконференции, собеседования в режиме чат, форума, чата, выполнения виртуальных практических и/или лабораторных работ и др.

ПРИМЕРНЫЙ СЦЕНАРИЙ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ НА ТЕМУ «СУДЕБНОЕ РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА, СВЯЗАННОГО С ПРИМЕНЕНИЕМ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ»

ВАРИАНТ ПРАКТИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ

По распоряжению руководителя фирмы «Просвет» экономист Авдеева была направлена в служебную командировку в Новосибирск на 12 дней. Однако Авдеева отказалась от поездки в командировку, ссылаясь на то, что кроме неё некому забирать из детского сада её ребёнка в возрасте 2,5 года.

В связи с отказом от служебной командировки приказом руководителя организации Авдеевой был объявлен выговор. Авдеева обратилась к мировому судье.

1. Подготовка к деловой игре

Именно здесь создаются условия для её успешного развития и завершения. На этом этапе проводится большая организационная работа.

Преподаватель заранее (за 2 недели) познакомил студентов с целями деловой игры, объяснил задачи всех участников. Данный срок необходим студентам для повторения изученного материала, для того, чтобы каждый мог в достаточной мере освоиться со своей ролью, для подготовки и составления всех процессуальных документов — искового заявления, возражений на иск, определений о возбуждении дела, для совершения других необходимых процессуальных действий, предусмотренных законом в стадиях возбуждения и подготовки гражданского дела к судебному разбирательству.

При подготовке деловой игры необходимо правильно подобрать фабулу гражданского дела. Подбор фабулы осуществляется преподавателем совместно со студентами. Их предложения обязательно учитываются. Избранная фабула изучается каждым студентом группы. Это позволит им активно включиться в игру, критически относиться ко всему происходящему в «зале судебного заседания».

После изучения фабулы дела приступаем к распределению ролей между студентами. Эту работу проводят сами студенты, в необходимых случаях преподаватель даёт советы и консультации.

Все участники деловой игры получили задание, которое они выполняли за пределами учебного расписания, консультируясь с преподавателем. Проекты документов, подготовленные студентами до проведения деловой игры, предъявляются экспертам, они готовят по ним своё письменное заключение и доводят до сведения учебной группы перед началом игры. Период подготовки включает в себя «предъявление иска» и «подготовку гражданского дела к

судебному разбирательству». Написать исковое заявление и предъявить его в суд должен истец, возражения на иск излагаются ответчиком. Возможно участие представителей сторон. Подготовку дела к судебному разбирательству проводит судья. Все процессуальные действия при возбуждении дела и его подготовке к судебному разбирательству должны совершаться в строгом соответствии с нормами ГПК РФ. Эти действия проводятся студентами в свободное от учебных занятий время. Желательно, если в период подготовки студенты посетят судебное разбирательство.

2. Основной этап игры

Он полностью отведён для рассмотрения и разрешения дела. Разбирательство дела проводится в обстановке, приближенной к реальной, и строго в соответствии с требованиями гражданского процессуального законодательства РФ; желательно во время процесса проводить видеосъемку.

Руководит судебным заседанием студент, выступающий в роли «председательствующего». Исполнение этой роли — сложная задача, поэтому в этой роли должен выступать хорошо теоретически и практически подготовленный студент. До судебного заседания преподаватель беседует с этим студентом, помогает в решении трудных вопросов, даёт советы и рекомендации.

Председательствующий обязан не только внимательно следить за ходом деловой игры, но и фиксировать для себя совершение (несовершение) участниками всех процессуальных действий. Ни в коем случае не должна упускаться из виду этика общения участников процесса.

Заканчивается деловая игра вынесением судебного решения по делу.

Процессуальный порядок судебного заседания

1. Председательствующий (мировой судья) открывает судебное заседание и объявляет, какое дело подлежит рассмотрению.
2. Секретарь судебного заседания докладывает суду, кто из вызванных по делу лиц явился, проверяет полномочия должностных лиц и представителей (если они участвуют в деле).
3. Свидетели удаляются из зала судебного заседания.
4. Председательствующий (мировой судья) объявляет состав суда, сообщает, кто участвует в качестве прокурора, секретаря судебного заседания, и разъясняет лицам, участвующим в деле, их право заявлять отводы.
5. Председательствующий (мировой судья) разъясняет лицам, участвующим в деле, представителям их процессуальные права и обязанности.
6. Ходатайства и заявления лиц, участвующих в деле, представителей разрешаются определением суда, после заслушивания мнений других лиц, участвующих в деле, и заключения прокурора.
7. Суд переходит к рассмотрению дела по существу. Рассмотрение дела начинается докладом дела председательствующим (мировым судьёй). Затем председательствующий (мировой судья) спрашивает, поддерживает ли истец свои требования, признаёт ли ответчик требования истца, не желают ли стороны окончить дело мировым соглашением.
8. После доклада суд заслушивает объяснения истца, ответчика.
9. Председательствующий (мировой судья) спрашивает у сторон, имеют ли они что-либо добавить к своим объяснениям.
10. Суд, заслушав объяснения сторон и других лиц, устанавливает порядок допроса свидетелей и исследования других доказательств по делу.
11. Порядок допроса свидетелей. Каждый свидетель допрашивается отдельно. До допроса свидетеля председательствующий (мировой судья) устанавливает его личность, возраст, род занятий, отношение к данному делу и взаимоотношения его со стороной, другими

лицами, участвующими в деле. Предупреждает об ответственности за отказ или уклонение от дачи показаний и за дачу заведомо ложных показаний, отбирается подписка. Председательствующий (мировой судья) предлагает свидетелю сообщить суду всё, что ему лично известно по делу. После этого свидетелю могут быть заданы вопросы: первым вопросы задаёт лицо, по заявлению которого вызван свидетель, его представитель, затем другие лица и представители. Свидетелю, вызванному по инициативе суда, первым предлагает вопросы истец. Председательствующий (мировой судья) вправе задавать вопросы свидетелю в любой момент его допроса.

12. Исследование письменных доказательств. Они оглашаются в судебном заседании и предъявляются для ознакомления лицам, участвующим в деле, представителям. Только после этого участвующие в деле лица могут дать объяснения по поводу этих доказательств.

13. Оглашение личной переписки граждан. Производится в открытом судебном заседании только с согласия лиц, между которыми она происходила.

14. После исследования всех собранных по делу доказательств председательствующий (мировой судья) спрашивает у лиц, участвующих в деле, представителей, не желают ли они чем-либо дополнить материалы дела. При отсутствии заявлений председательствующий (мировой судья) объявляет разбирательство дела по существу окончанным и суд переходит к заслушиванию судебных прений и заключению прокурора.

15. Судебные прения. Сначала выступает истец, его представитель, затем ответчик, его представитель. Участники могут обменяться репликами. Право последней реплики принадлежит ответчику.

16. Заключение прокурора (если он участвовал в процессе).

17. Удаление суда в совещательную комнату.

18. Оглашение решения суда. После принятия судом решения и его оглашения представители работодателя высказывают своё мнение относительно принятых решений и сообщают о своих дальнейших действиях.

3. Подведение итогов игры

Преподаватель предоставляет слово экспертам. Эксперты в течение 3-5 минут оценивают подготовленность студентов к деловой игре, активность и компетентность участников игры, конструктивность вносимых ими предложений. Они кратко анализируют выступления всех участников, отмечая как положительные, так и отрицательные стороны, дают им оценки. Учитывается активность студентов, знание ими законов и практики их применения, умение подготовить документы правового характера. Работа суда и других участников процесса оценивается не только с точки зрения соблюдения (несоблюдения) ими процессуальных норм, но и с точки зрения соблюдения норм профессиональной этики.

Преподаватель, не повторяя сказанного экспертами, в течение 5 минут подводит итоги занятия, кратко анализирует заключения экспертов. При этом обращает внимание на полноту достижения поставленных перед студентами целей, на недостатки и положительные стороны, высказывает, что могло бы способствовать активизации деловой игры, повышению её результативности. Заслушивается мнение студентов о проведённой игре. Преподаватель благодарит всех присутствующих за активное участие в деловой игре и желает успехов в учёбе.

Критерии оценки подготовки и проведения деловой игры:

1. Оценка «5» (отлично) выставляется магистранту, если проанализирован нормативный и научный материал в рамках поставленной задачи, результаты

правоприменительной деятельности (судебная и административная практика), магистрант успешно освоил свои ролевые обязанности;

2. Оценка «4» (хорошо) выставляется магистранту, если проанализирован нормативный и научный материал, результаты правоприменительной деятельности (судебная и административная практика), магистрант успешно освоил свои ролевые обязанности, однако имеются незначительные неточности;

3. Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется магистранту, если проанализирован нормативный и научный материал в рамках поставленной задачи, отсутствует детальный анализ правоприменительной практики; магистрант слабо освоил свои ролевые обязанности;

4. Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется магистранту, если он абсолютно не усвоил свои ролевые обязанности, не ориентируется в системе законодательства в рамках поставленной задачи.

6.2. Информационные технологии

Информационные технологии, используемые при реализации различных видов учебной и внеучебной работы:

- использование возможностей Интернета в учебном процессе (использование информационного сайта преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление учащихся с оценками и т.д.));
- использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронные библиотеки, журналы и т.д.) как источников информации;
- использование возможностей электронной почты преподавателя;
- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т.д.);
- использование интегрированных образовательных сред, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т.е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс);
- использование виртуальной обучающей среды (LMS Moodle «Цифровое обучение») или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров.

Название Информационной технологии	Темы, разделы дисциплины	Краткое описание применяемой технологии
Индивидуальные консультации в режиме онлайн («Zoom»)	Все изучаемые темы курса «Ответственность в трудовом праве»	Использование сервиса «Zoom» с целью организации индивидуальных консультаций преподавателя с магистрантами, совместное обсуждение и анализ научных исследований в области изучаемой дисциплины
Информационное взаимодействие преподавателя с магистрантами посредством электронной почты	Все изучаемые темы курса «Ответственность в трудовом праве»	Использование электронной почты с целью обмена информацией между преподавателем и магистрантами, включая данные статистики, результаты научных исследований, анализ проблемных ситуаций, общие вопросы трудового законодательства относительно привлечения к материальной и дисциплинарной ответственности
Презентация учебных	Все изучаемые	Презентация учебных материалов по

материалов по курсу дисциплины «Ответственность в трудовом праве»	темы курса «Ответственность в трудовом праве»	курсу дисциплины «Ответственность в трудовом праве», включая модели коммуникаций, графики, данные статистики и др., подготовленных студентами в процессе подготовки к семинарским занятиям
---	---	--

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Перечень программного обеспечения на 2023–2024 учебный год

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox	Браузер
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Google Chrome	Браузер
Notepad++	Текстовый редактор
OpenOffice	Пакет офисных программ
Opera	Браузер
VLC Player	Медиапроигрыватель
WinDjView	Программа для просмотра файлов в формате DJV и DjVu

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем на 2023–2024 учебный год

<i>Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем</i>
Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных

<i>Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем</i>	
ресурсов www.polpred.com	
Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/	
Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/	
Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru	
Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru	

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Ответственность в трудовом праве» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 данной рабочей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 5
Соответствие разделов, тем дисциплины (модуля), результатов обучения по дисциплине (модулю) и оценочных средств

№ п/п	Контролируемый раздел, тема дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
1)	Тема 1. Исторические представления о развитии трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности	УК-2, ПК-4	Реферат
2)	Тема 2. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности	УК-2, ПК-4	Тест

3)	Тема 3. Материальная ответственность работника	УК-2, ПК-4	Кейс-задача
4)	Тема 4. Материальная ответственность работодателя	УК-2, ПК-4	Видеопрезентация

Рекомендуемые типы контроля для оценивания результатов обучения.

Для оценивания результатов обучения в виде **знаний** используются следующие типы контроля:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование,
- письменные ответы на вопросы.

Тестовые задания должны охватывать содержание всего пройденного материала. Индивидуальное собеседование, письменная работа проводятся по разработанным вопросам по отдельному учебному элементу программы (дисциплине).

Для оценивания результатов обучения в виде **умений и владений** используются следующие типы контроля:

- практические контрольные задания (далее – ПКЗ), включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

По сложности ПКЗ разделяются на простые и комплексные задания.

Простые ПКЗ предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести: простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием; несложные задания по выполнению конкретных действий. Простые задания применяются для оценки умений. Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, в т.ч. задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ. Комплексные практические задания применяются для оценки владений.

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;
- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),
- нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);
- указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.
- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации);
- задания на оценку последствий принятых решений;
- задания на оценку эффективности выполнения действия.

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7
Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
---------------------	---------------------

5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8

Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задание

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Тема № 1. Исторические представления о развитии трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности.

1. Вопросы для обсуждения:

1) Исторические представления о развитии трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности в Древней Руси в источниках древнерусского права.

2) Исторические представления о развитии трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности в дореволюционной России (фабричное законодательство).

3) Исторические представления о развитии трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности в Советский период.

2. Тематика реферативных работ:

1) Исторические аспекты развития трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной ответственности в Древней Руси.

2) Исторические аспекты развития трудового законодательства по привлечению к материальной ответственности в дореволюционной России.

3) Исторические аспекты развития трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной ответственности в Советский период.

3. Тематика докладов (эссе):

1) Исторические особенности развития трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности в источниках древнерусского права.

2) Исторические особенности развития трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной ответственности в дореволюционной России (фабричное законодательство).

3) Исторические особенности развития трудового законодательства по привлечению к материальной ответственности в Советский период.

4. Кейс-задачи:

Задача № 1

Работодатель вынес гражданину Данченко выговор, но только через 7 месяцев со дня совершения им проступка. Гражданин Данченко выразил несогласие с решением работодателя и пожелал обжаловать это дисциплинарное взыскание.

Правомерны ли действия работодателя?

Может ли гражданин Данченко обжаловать дисциплинарное взыскание и где?

Задача № 2

Токарь Гуляев был уволен с работы по п. 5 ст. 81 ТК РФ за систематическое нарушение трудовой дисциплины, так как в течение года на него наложено три дисциплинарных взыскания.

При рассмотрении его иска о восстановлении на работе в суде выяснилось, что никаких объяснений до наложения взысканий администрация от него не потребовала. Увольнение было осуществлено без участия профсоюзного органа. Гуляев обратился в суд с просьбой о восстановлении его на работе.

Есть ли в данной ситуации нарушение Трудового кодекса РФ?

Подлежит ли Гуляев восстановлению на работе?

Тема № 2. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности.

1. Вопросы для обсуждения:

- 1) Понятие и состав дисциплинарного проступка.
- 2) Основания наступления дисциплинарной ответственности.
- 3) Понятие и виды дисциплинарных взысканий.
- 4) Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий.
- 5) Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.

2. Тестовые задания:

1. За совершение дисциплинарного проступка может быть применено:

- А) два дисциплинарных взыскания;
- Б) три дисциплинарных взыскания;
- В) одно дисциплинарное взыскание;
- Г) четыре дисциплинарных взыскания.

2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение в течение:

- А) 15 минут с момента обнаружения проступка;
- Б) двух рабочих дней с момента обнаружения проступка;
- В) одного рабочего дня;
- Г) четырех часов.

3. Со дня обнаружения дисциплинарного проступка взыскание применяется:

- А) не позднее трех месяцев;
- Б) не позднее двух месяцев;
- В) не позднее одного месяца, не считая времени болезни, пребывания в отпуске и времени на учет мнения выборного представительного органа работников;
- Г) не позднее одного года.

4. Со дня совершения дисциплинарного проступка взыскание не может быть применено позднее:

- А) трех месяцев;
- Б) шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки ФХД или аудиторской проверки – двух лет;
- В) одного месяца, не считая времени болезни, пребывания в отпуске и времени на учет мнения выборного представительного органа работников;
- Г) одного года.

5. Срок действия дисциплинарного взыскания в случае отсутствия нового дисциплинарного взыскания составляет:

- А) два года со дня его применения;
- Б) три года со дня его применения;
- В) один год со дня его применения;
- Г) четыре года со дня его применения.

3. Тематика реферативных работ:

- 1) Состав дисциплинарного правонарушения.
- 2) Общая дисциплинарная ответственность как вид юридической ответственности.
- 3) Специальная дисциплинарная ответственность как вид юридической ответственности.
- 4) Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации.

4. Тематика докладов (эссе):

- 1) Виды дисциплинарных взысканий.
- 2) Процедура применения дисциплинарных взысканий.
- 3) Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя структурного подразделения организации.
- 4) Привлечение к дисциплинарной ответственности несовершеннолетних работников.

Тема № 3. Материальная ответственность работника.

1. Вопросы для обсуждения:

- 1) Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.
- 2) Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора.
- 3) Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
- 4) Порядок привлечения к материальной ответственности работника.

2. Тематика реферативных работ:

- 1) Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
- 2) Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника.
- 3) Пределы ограниченной материальной ответственности работника.
- 4) Основания наступления полной материальной ответственности работника.

3. Тематика докладов (эссе):

- 1) Письменные договоры о полной материальной ответственности работников.
- 2) Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников за причинение ущерба.
- 3) Возмещение материальных затрат, связанных с обучением работника.
- 4) Правовые особенности привлечения к материальной ответственности работодателя.

4. Кейс-задачи:

Задача № 1

Предприятие приняло на работу гражданку Кедрову дворником. Проработав 9 дней, гражданка Кедрова появилась в нетрезвом состоянии, не выполнила свою работу и покинула свое рабочее место, не сдав инвентарь. Он был украден. Ее уволили и выплатили заработную плату гораздо меньше положенной, мотивируя это тем, что эти деньги будут использованы на восстановление утраченного инвентаря.

Правомерно ли поступил работодатель?

Задача № 2

Работник Савин находился на своем рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и причинил значительный ущерб работодателю.

Имеет ли право работодатель потребовать от него возмещение ущерба в полном объеме?

Тема № 4. Материальная ответственность работодателя.

1. Вопросы для обсуждения:

- 1) Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.
- 2) Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.
- 3) Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.
- 4) Материальная ответственность работодателя за задержку выдачи трудовой книжки.

2. Тематика реферативных работ:

- 1) Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного перевода на другую работу.
- 2) Материальная ответственность работодателя за незаконное отстранение работника от работы.
- 3) Материальная ответственность работодателя за задержку отпускных, причитающихся работнику.
- 4) Материальная ответственность работодателя за внесение недействительной записи в трудовую книжку работника.

3. Тематика докладов (эссе):

- 1) Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного увольнения работника.
- 2) Материальная ответственность работодателя за задержку компенсационных выплат при направлении в служебную командировку.
- 3) Материальная ответственность работодателя за выплату заработной платы ниже минимального размера оплаты труда.
- 4) Возмещение работодателем морального вреда, причиненного работнику.

4. Кейс-задачи:

Задача № 1

В результате неосторожных, действий станочника Клочкова была выведена из строя автоматическая линия, на ремонт которой ушла вся рабочая неделя. На данной линии были заняты пять человек, которые оставались это время без работы.

Возможно ли возложение материальной ответственности на Клочкова?

Если да, то, из каких сумм будет складываться его материальная ответственность?

Задача № 2

Группа рабочих-слесарей заключила с пароходством трудовое соглашение, по которому рабочие обязывались отремонтировать двигатель парохода, а пароходство - уплатить за эту работу вознаграждение в размере 300 тыс. руб. По окончании ремонта рабочие обратились с просьбой о выплате вознаграждения. Однако представитель пароходства отказался от его выплаты, ссылаясь на то, что сумма оплаты в соглашении была указана ошибочно. Согласно положению об оплате труда пароходства на работы по ремонту двигателя предусмотрены сдельные расценки, исходя из которых рабочим следует выплатить 200 тыс. руб. Считая, что пароходство не выполнило условия трудового соглашения и односторонне уменьшило размер оплаты, рабочие обратились с заявлением в суд о взыскании недополученной суммы вознаграждения.

Какое решение должен вынести суд? Каков размер материальной ответственности работодателя в данной ситуации?

Промежуточная итоговая аттестация

ВОПРОСЫ ДЛЯ ЗАЧЕТА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ»:

1. Развитие трудового законодательства, регламентирующего особенности привлечения к дисциплинарной ответственности.
2. Развитие трудового законодательства, регламентирующего особенности привлечения к материальной ответственности.
3. Структурные элементы состава дисциплинарного проступка.
4. Условия наступления дисциплинарной ответственности.
5. Виды дисциплинарных взысканий.
6. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий.
7. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.
8. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.
9. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора.
10. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.
11. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.
12. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.
13. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.
14. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
15. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
16. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника.
17. Пределы ограниченной материальной ответственности работника.
18. Основания наступления полной материальной ответственности.
19. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников.
20. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба.
21. Определение размера причиненного материального ущерба.

22. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения.
23. Особенности взыскания материального ущерба.
24. Порядок возмещения материальных затрат, связанных с обучением работника.
25. Условия снижения органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Таблица 9

Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
Код и наименование проверяемой компетенции УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла				
1.	Задание закрытого типа	Работник обязан возместить работодателю причиненный ему: а) прямой действительный ущерб; б) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду; в) косвенный действительный ущерб; г) иной вариант ответа.	а)	3
2.		С работника, причинившего ущерб работодателю, упущенная выгода: а) взыскивается; б) взысканию не подлежит; в) взыскивается в случаях, предусмотренных законом; г) ни один вариант неверен.	б)	3
3.		Реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том	г)	3

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнени я (в минутах)
		числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам, признается: а) упущенной выгодой; б) косвенным действительным ущербом; в) неустойкой; г) прямым действительным ущербом.		
4.		Работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания: а) замечание; б) выговор; в) увольнение; г) все вышеназванное.	г)	3
5.		За совершение дисциплинарного проступка может быть применено: а) два дисциплинарных взыскания; б) три дисциплинарных взыскания; в) одно	в)	3

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		дисциплинарное взыскание; г) четыре дисциплинарных взыскания.		
6.	Задание открыто го типа	Решением администрации спортивного клуба в Правила внутреннего трудового распорядка было включено условие, согласно которому администрация имела право к спортсменам, допустившим два опоздания на тренировку в течение месяца, применять, наряду с другими мерами, штраф. Одновременно было предусмотрено, что спортсменам, не допустившим опозданий на тренировку в течение 3 месяцев, должна выдаваться премия. Законны ли указанные дополнения в Правилах внутреннего трудового распорядка? Каков порядок их применения?	В данном случае действия администрации спортивного клуба неправомерны. ТК РФ в ч. 1 ст. 192 не предусматривает такого дисциплинарного взыскания как штраф. Согласно ч. 4 ст. 192 ТК РФ не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ФЗ, уставами и положениями о дисциплине. Т.е., в данном случае такое взыскание было установлено незаконно, поэтому ПВТР ухудшали положение работника по сравнению с ТК РФ, и они должны быть отменены полностью (или в части противоречащей ТК РФ - этого не знаю). А работодатель понесёт ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Что касается премии, то ее включение в ПВТР было произведено правомерно, поскольку такое правило улучшает положение работника.	5
7.		На общем собрании акционеров при обсуждении состояния трудовой дисциплины, в числе других мер было решено: трем работникам объявить благодарность, двух	Действия совета директоров неправомерны, т.к. решение общего собрания акционеров как высшего органа акционерного общества носит обязательный характер для других органов общества, если, такие полномочия	5

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнени я (в минутах)
		рекомендовать наградить почетными грамотами, одного премировать и фотографию еще одного работника поместить в печатном издании организации. Совет директоров организации все рекомендации выполнил, кроме последней. Свое решение он мотивировал тем, что мнение общего собрания носит рекомендательный характер, а последнее слово принадлежит совету директоров. Правомерны ли действия совета директоров?	предусмотрены уставом акционерного общества.	
8.		При утверждении Правил внутреннего трудоустройства кондитерской фабрики «Ударница» было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий выговор; лишение отпуска для лиц, совершающих прогулы; штраф до 50% от размера заработной платы. для лиц, появившихся в нетрезвом состоянии и увольнение. Правомерно ли такое предложение? Кем разрабатываются и утверждаются Правила	1.Предложение правомерно лишь в части. Такие дисциплинарные взыскания как постановка на вид, строгий выговор, лишение отпуска и штраф не могут быть установлены в ПВТР, т.к. такие взыскания не предусмотрены ч. 1 ст. 192 ТК РФ, а согласно ч. 4 ст. 192 ТК РФ не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ФЗ, уставами и положениями о дисциплине. Т.е. такие положения нельзя включить в будущие ПВТР. Такие дисциплинарные взыскания как замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям могут быть предусмотрены в ПВТР, т.к.	5

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнени я (в минутах)
		внутреннего трудового распорядка? Кто и в каком порядке может опротестовать или отменить правила внутреннего трудового распорядка, если они приняты с нарушением норм права.	ТК РФ их устанавливает (по моему мнению, дублировать данные положения в ПВТР не обязательно, т.к. они предусмотрены ТК РФ). 2. Работодателем с учётом мнения представительного органа работников (ст. 372 ТК РФ).	
9.		Токарь Петренко во время обработки детали через небрежность повредил станок. Соответственно, по приказу директора предприятия ему был объявлен выговор, а бухгалтерия осуществила удержание с его заработной платы в размере полной стоимости ремонта станка, который превышает средний заработок Петренко. Петренко, считая незаконным два вида взысканий за один и тот же проступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Какое решение должна принять КТС?	Согласно ст.238 ТК РФ работники несут материальную ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации вследствие нарушения возложенных на них трудовых обязанностей. При возложении материальной ответственности права и законные интересы работников гарантируются путем установления ответственности только за прямой действительный ущерб, лишь в пределах и порядке, предусмотренных законодательством, и при условии, если такой ущерб причинен предприятию, учреждению, организации виновными противоправными действиями (бездействием) работника. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка работника и не должна превышать полного размера причиненного ущерба, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. При наличии указанных оснований и условий	5

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			материальная от- ветственность может быть возложена независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. Согласно ст.241 ТК РФ законодательством ограниченную материальную ответственность несут: 1) работники — за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, — в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего месячного заработка. В таком же размере работники несут материальную ответственность за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование.	
10.		Согласно приказа директора государственного предприятия «Спецсвязь» ответственным лицом за сохранность материальных ценностей в помещении бухгалтерии была назначена главный бухгалтер Павленко. В связи с тем, что в течение выходных дней с помещения бухгалтерии при	Согласно ст.238 ТК РФ работники несут материальную ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации вследствие нарушения возложенных на них трудовых обязанностей. При возложении материальной ответственности права и законные интересы работников гарантируются путем установления от- ветственности только за прямой действительный	5

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнени я (в минутах)
		неизвестных обстоятельствах исчез персональный компьютер стоимостью 15000 руб., директор предприятия обратился с исковым заявлением в суд о взыскании с главного бухгалтера полной стоимости компьютера. Какое решение должно принять суд?	ущерб, лишь в пределах и порядке, предусмотренных законодательством, и при условии, если такой ущерб причинен предприятию, учреждению, организации виновными противоправными действиями (бездействием) работника.	
Код и наименование проверяемой компетенции ПК-4 Способен выполнять должностные обязанности по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества, государства в точном соответствии с нормативными правовыми актами				
11.	Задание закрыто го типа	Материальная ответственность работника исключается в случае: а) умышленного причинения ущерба; б) алкогольного опьянения; в) использования оборудования работодателя в личных интересах; г) крайней необходимости или необходимой обороны.	г)	3
12.		При ограниченной материальной ответственности за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах: а) МРОТ; б) своего среднего	б)	3

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнени я (в минутах)
		месячного заработка; в) стоимости поврежденного имущества; г) упущенной выгоды.		
13.		Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за: а) причинение ущерба по неосторожности; б) ущерб при необходимой обороне; в) ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; г) за ущерб в результате стихийного бедствия.	в)	3
14.		Из перечня дисциплинарных взысканий выделите лишнее: а) замечание; б) выговор; в) увольнение; г) возмещение материального ущерба.	г)	3
15.		Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в: а) государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров; б) трудовой арбитраж; в) ОВД; г) ГИБДД.	а)	3
16.	Задание	Истица обратилась в	Дисциплинарное взыскание	5

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
	открыто го типа	суд с иском о снятии дисциплинарного взыскания. В судебном заседании истица пояснила, что в школе РОСТО она работала на 0,5 ставки старшим инструктором методистом. 12 января 2018г. приказом директора школы ей был объявлен выговор за опоздание на работу 3 января 2018г. на 40 минут. С приказом она не согласна, однако не обжаловала его, а просто написала при ознакомлении о своем несогласии. О существовании определенного срока для обжалования приказа она не знала. С 4 по 10 января 2018г. она болела, а в дальнейшем обратиться с жалобой в суд, ей помешал нервный срыв. В настоящем судебном заседании истица просит приказ отменить, снять с нее дисциплинарное взыскание, наложенное 12 января 2018г., восстановить срок для обжалования приказа, считая причину пропуска срока уважительной. Истица сообщила, что 3 января 2018г. на работу пришла вовремя — к 8 час, а затем вышла из кабинета, чтобы	должно быть снято, поскольку работодатель нарушил порядок применения дисциплинарных взысканий. Согласно ч. 1 ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. В данном случае работодатель данное объяснение не затребовал, а просто поставил истицу перед фактом применения к ней дисциплинарного взыскания. Согласно ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Неизвестно сколько времени прошло до “настоящего судебного заседания”, если больше 3 месяцев, то согласно при пропуске по уважительным причинам сроков, они могут быть восстановлены судом. Согласно п. 5 ППВС от 17.03.2004 N 2, в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке,	

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнени я (в минутах)
		отыскать электрика для ремонта обогревателя, так как в кабинете было холодно и ее знобило. Свидетель Борисов пояснил, что утром 3 января 2018г. в школе было назначено совещание и начальник обратил внимание на отсутствие истицы. Он попросил отыскать истицу, но той на работе не оказалось. Разрешите спор.	невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи). В данном случае у неё был нервный срыв, если все эти обстоятельства она докажет, то срок будет восстановлен.	
17.		Бухгалтер Соловьева 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 не получили премии. Из письменного объяснения Соловьевой следовало, что ошибки были допущены из-за невнимательности по причине личных неприятностей. Главный бухгалтер объявил ей строгий выговор. Соловьева, работавшая до этого три года без всяких взысканий и имевшая несколько поощрений, обратилась с заявлением в КТС, считая, что на первый раз ей могли объявить лишь замечание. Может ли КТС	Во-первых, такого дисциплинарного взыскания, как строгий выговор не существует. Во-вторых, КТС не может изменить меру взыскания, т.к. выбор меры дисциплинарного взыскания принадлежит только работодателю. КТС может проверить лишь 1) обоснованность наложения взыскания вообще, т. е. было ли нарушение трудовых обязанностей и 2) соблюдена ли процедура. В-третьих, требование Соловьёвой об отмене наложенного взыскания удовлетворению не подлежит, однако согласно ст. 192 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.	5

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнени я (в минутах)
		изменить меру взыскания? Подлежит ли удовлетворению требование Соловьевой об отмене наложенного на нее взыскания?		
18.		В результате ненадлежащего исполнения охранником Пилипенко своих функциональных обязанностей по охране объекта, с помещения склада частного предприятия неизвестным было похищено материальных ценностей на сумму 3000 руб. Может ли Пилипенко быть привлечен к материальной ответственности? При каких условиях он будет возмещать вред в полном объеме?	Согласно ст. 243 ТК РФ работники несут матери- альную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине предприятию, учреждению, организации, в случаях, когда: 1) между работником и предприятием, учреждением, организацией заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей; 6) в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей.	5
19.		Водитель Шарков, находясь в нетрезвом состоянии, в обеденный перерыв, совершил аварию, в результате которой был поврежден служебный автомобиль. Ремонт автомобиля обошелся предприятию 50000	Шарков несет полную материальную ответственность (ст.243 ТК РФ), ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Доказательством факта пребывания в состоянии алкогольного	5

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		рублей. Средний заработок Шаркова составляет 18000 рублей. Какой вид материальной ответственности должен быть применен к Шаркову? Какой порядок возмещения ущерба?	опьянения является медицинское заключение, акт, протокол. Названные документы должны составляться в день появления работника в нетрезвом состоянии. Однако отсутствие таких документов не лишает суд права опросить в необходимых случаях свидетелей. Виновным лицом возмещается ущерб в полном объеме, включая и неполученные нанимателем доходы от использования указанной техники. Возмещение ущерба будет производиться в судебном порядке (ст. 243 ТК РФ) Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб нанимателю.	
20.		Столяр Буткевич при обработке деталей из-за невнимательности поломал станок. Директор фабрики издал приказ о взыскании с него материального ущерба в размере полной стоимости ремонта станка, что составило 90000 рублей. Средний заработок Буткевича составляет 25000 рублей. Какой вид материальной ответственности	В соответствии со ст. 241 ТК РФ Буткевич будет нести ограниченную материальную ответственность как работник – в размере причиненного по его вине ущерба (90000 руб), в данном случае не свыше своего среднего месячного заработка (25000руб.) за порчу станка, предоставленного нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса. Возмещение ущерба работниками в размере, не	5

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнени я (в минутах)
		может быть применен к Буткевичу? Каков порядок взыскания материального ущерба?	превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника. Распоряжение нанимателя должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее 10 дней со дня сообщения об этом работнику. До издания распоряжения нанимателя об удержании из заработной платы от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством. В остальных случаях возмещение ущерба производится в судебном порядке. Если наниматель в нарушение порядка, установленного частями первой, второй, третьей и четвертой настоящей статьи, произвел удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает по жалобе работника решение о возврате незаконно удержанной суммы. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения	

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб нанимателю.	

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля), и в Центре мониторинга и аудита качества обучения.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Таблица 10
Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине(модулю)

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	Ответ на занятии	13 часов практических занятий / 2 балла	26	по расписанию
2.	Решение кейс-задачи	13 часов практических занятий / 2 балла	26	по расписанию
3.	Тестирование по темам: «Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности», «Материальная ответственность работника».	2 темы / 8 баллов	16	
4.	Подготовка и защита презентации	13 часов практических	13	

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
		занятий / 1 балл		
5.	Выполнение реферата по теме «Исторические представления о развитии трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности»	1 реферат / 9 баллов	9	
Всего			90	-
Блок бонусов				
6.	Посещение занятий	5		по расписанию
7.	Своевременное выполнение всех заданий	5		по расписанию
Всего			10	-
ИТОГО			100	-

Таблица 11
Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
Опоздание на занятие	-1
Нарушение учебной дисциплины	-1
Неготовность к занятию	-1
Пропуск занятия без уважительной причины	-1

Таблица 12
Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

При реализации дисциплины (модуля) в зависимости от уровня подготовленности обучающихся могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Основная литература

1. Трудовое право: Учебное пособие в 2-х томах - Т. I. Часть общая [Электронный ресурс] / Офман Е.М. - М.: Прометей, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
2. Трудовое право: Учебное пособие в 2-х томах - Т. II. Часть особенная [Электронный ресурс] / Офман Е.М. - М.: Прометей, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
3. Трудовое право России [Электронный ресурс] / Дмитриева И. К., Куренной А. М. - М.: Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).

8.2. Дополнительная литература

1. Трудовое право. Шпаргалка [Электронный ресурс] / Потапова А.А. - М.: Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
2. Трудовое право России [Электронный ресурс] / Гусов К.Н., Лютов Н.Л., - М.: Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
3. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда [Электронный ресурс] / Сапфорова А.А. - М.: Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
4. Юридические документы. Чему не учат студентов. Как правильно понять и подготовить [Электронный ресурс]: учебник / Кашанина Т.В. - М.: Проспект, 2018. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)

<i>Учебный год</i>	<i>Наименование интернет-ресурса</i>	<i>Сведения о ресурсе</i>
2023/2024	Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru	Федеральный портал (предоставляется свободный доступ)
	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://minobrnauki.gov.ru	
	Министерство просвещения Российской Федерации https://edu.gov.ru	
	Федеральное агентство по делам молодёжи (Росмолодёжь) https://fadm.gov.ru	
	Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор)	

	http://obrnadzor.gov.ru Сайт государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» http://zhit-vmeste.ru	
--	--	--

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебные аудитории, библиотеки АГУ, компьютерные классы, мультимедийные аудитории.

Программное обеспечение: Microsoft Office.

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. При реализации различных видов учебной и внеучебной работы используются следующие информационные технологии: виртуальная обучающая среда (или система управления обучением LMS Moodle) или иные информационные системы, сервисы и мессенджеры.

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).