

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОПОП

П.М.Филиппов

«25» мая 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой корпоративного права

О.В. Кораблина

«04» июня 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Составитель(-и)

Кораблина О.В., доцент, кандидат юридических наук, заведующая кафедрой корпоративного права

Направление подготовки/
специальность

40.04.01 «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

Направленность (профиль) ОПОП

Квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

очная

Год приема

2020

Курс

1

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» в соответствии с профильной направленностью магистерской программы и видами профессиональной деятельности являются:

- а) правотворческая деятельность:**
 - 1) - подготовка нормативных правовых актов, регулирующих порядок привлечения сторон трудовых правоотношений к дисциплинарной и материальной ответственности;
- б) правоприменительная деятельность:**
 - 1) - составление юридических документов, направленных на привлечение сторон трудовых правоотношений к дисциплинарной и материальной ответственности;
- в) правоохранительная деятельность:**
 - 1) - защита прав и законных интересов граждан и юридических лиц нормами трудового законодательства;
- г) экспертно-консультационная деятельность:**
 - 1) - оказание юридической помощи, консультирование по вопросам привлечения сторон трудовых правоотношений к дисциплинарной и материальной ответственности;
 - 2) - осуществление правовой экспертизы нормативных правовых актов, регулирующих особенности применения мер дисциплинарной и материальной ответственности;
- д) организационно-управленческая деятельность:**
 - 1) - осуществление организационно-управленческих функций;
- е) научно-исследовательская деятельность:**
 - 1) - проведение научных исследований по правовым проблемам привлечения сторон трудовых правоотношений к дисциплинарной и материальной ответственности;
- ж) педагогическая деятельность:**
 - 1) - преподавание юридических дисциплин, предметом изучения которых является дисциплинарная и материальная ответственность;
 - 2) - осуществление правового воспитания.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Ответственность в трудовом праве» относится к циклу вариативная часть (элективные дисциплины) учебного плана по направлению подготовки 40.04.01 «Юриспруденция».

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, формируемые предшествующими 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. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

- *«Международно-правовое регулирование труда»;*

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.

2. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины «Ответственность в трудовом праве» направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по направлению подготовки (специальности) 40.04.01 «Юриспруденция»:

а) общекультурных (ОК):

- 1) способен добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы этики юриста (ОК-2);
- 2) компетентное использование на практике приобретенных умений и навыков в организации исследовательских работ, в управлении коллективом (ОК-5);

б) профессиональных (ПК):

- 1) способность разрабатывать нормативные правовые акты (ПК-1);
- 2) способность осуществлять предупреждение правонарушений, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их совершению (ПК-5).

**Таблица 1.
Декомпозиция результатов обучения**

Код компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины
------------------------	---

	Знать	Уметь	Владеть
<p>ОК-2</p> <p>Способен добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы этики юриста</p>	<p>Основные понятия и категории трудового права относительно дисциплинарной и материальной ответственности</p>	<p>Применять полученные теоретические знания в системе трудового законодательства при исполнении профессиональных обязанностей на практике</p>	<p>Навыками соблюдения основных принципов этики юриста</p>
<p>ОК-5</p> <p>Компетентное использование на практике приобретенных умений и навыков в организации исследовательских работ, в управлении коллективом</p>	<p>Процедуры привлечения сторон трудовых правоотношений к материальной и дисциплинарной ответственности</p>	<p>Соблюдать трудовое законодательство, направленное на защиту прав и законных интересов работников от незаконных увольнений</p>	<p>Способностью уважительно относиться к закону и праву во всех сферах жизненного проявления</p>
<p>ПК-1</p> <p>Способность разрабатывать нормативные правовые акты</p>	<p>Виды источников трудового права в зависимости от территориального признака, от юридической силы нормативно-правового акта</p>	<p>Характеризовать особенности действия трудового законодательства во времени, в пространстве и по кругу лиц</p>	<p>Основными способами защиты прав и законных интересов работников и работодателей при их нарушении</p>
<p>ПК-5</p> <p>Способность осуществлять предупреждение правонарушений, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их</p>	<p>Принципы трудового права, нормативные акты и официальные документы в системе трудовых правоотношений, связанные с привлечением к материальной и дисциплинарной ответственности</p>	<p>Принимать верные решения при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров по привлечению к материальной и дисциплинарной ответственности</p>	<p>Способностью совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством</p>

совершению			
------------	--	--	--

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины (модуля) составляет 1 зачетную единицу, в том числе 13 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них 0 часов – лекции, 13 часов – практические, семинарские занятия, 0 часов – лабораторные работы), и 23 часа – на самостоятельную работу обучающихся.

Таблица 2.
Структура и содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Семестр Наименование		Контактная работа (в часах)			Самостоятельная работа		Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)/ Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
1	Исторические представления о развитии трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности	2	1,2	-	2	-	-	6	Реферат
2	Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности	2	3-6	-	4	-	-	6	
3	Материальная ответственность работника	2	7-10	-	4	-	-	6	Кейс-задача
4	Материальная ответственность работодателя	2	11-13	-	3	-	-	5	
ИТОГО		2	11-13	-	3	-	-	5	Видеопрезентация
Матрица		36		-	13	-	-	23	ЗАЧЕТ

Матрица

Таблица 3.
соотнесения разделов, тем учебной дисциплины (модуля) и формируемых в них компетенций

Темы, разделы дисциплины	Кол-во часов	Компетенции				Общее количество компетенций
		ОК-2	ОК-5	ПК-1	ПК-5	
Тема 1. Исторические представления о развитии трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и	8	X		X		2

материальной ответственности						
Тема 2. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности	10		X		X	2
Тема 3. Материальная ответственность работника	10	X	X	X	X	4
Тема 4. Материальная ответственность работодателя	8	X	X	X	X	4

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. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

5.1. Указания по организации и проведению лекционных, практических (семинарских) и лабораторных занятий с перечнем учебно-методического обеспечения.

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.

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

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)	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.	6	Подготовка реферативной работы

2	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	6	<p>Анализ норм главы 30 Трудового кодекса РФ «Дисциплина труда»</p>
3	<ol style="list-style-type: none"> 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 обучением работника. 10. Порядок снижения органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника. 	6	<p>Подготовка презентаций на тему «Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю»</p>
4	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	5	<p>Анализ норм главы 38 Трудового кодекса РФ «Материальная ответственность работодателя перед работником»</p>

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, исключющие 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. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

6.1. Образовательные технологии

Название образовательной технологии	Темы, разделы дисциплины	Краткое описание применяемой технологии
<p>Конференция на тему «Источники трудового права, регламентирующие основания трудовой ответственности»</p>	<p>«Исторические представления о развитии трудового законодательства по привлечению к дисциплинарной и материальной ответственности»</p>	<p>Презентация материалов нормативно-правового регулирования трудовых правоотношений международными, федеральными, региональными, местными и локальными стандартами о труде. Студенты систематизируют полученные на лекционном занятии и в результате самостоятельной работы знания в области основных источников трудового права (Декларации, пакты, конвенции МОТ, рекомендации МОТ, Федеральные законы РФ, подзаконные нормативно-правовые акты и др.)</p>
<p>Деловая игра на тему «Судебное рассмотрение индивидуального трудового спора, связанного с применением дисциплинарного взыскания»</p>	<p>«Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности»</p>	<p>Деловая игра проводится на практическом занятии по теме «Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности». В процессе проведения деловой игры используются нормы российских стандартов в области трудового законодательства. Группа магистрантов подразделяется в зависимости от количества лиц, участвующих в деле при рассмотрении и разрешении трудового спора относительно привлечения работника материальной ответственности за прямой действительный ущерб работодателю.</p>

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 видеосъёмку.

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 (или системы управления обучением LMS «Moodle») 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 материалов по курсу	Все изучаемые темы курса	Презентация учебных материалов по курсу дисциплины «Ответственность в

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

6.3. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Перечень лицензионного программного обеспечения 2020-2021 учебный год

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Moodle	Образовательный портал ФГБОУ ВО «АГУ»
Mozilla FireFox	Браузер
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Офисная программа
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты

Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем

Учебный год	Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем
2020/2021	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARKSQL НПО «Информ-систем». https://library.asu.edu.ru
	Электронный каталог «Научные журналы АГУ»: http://journal.asu.edu.ru/
	Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО "ИВИС". http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
	Электронно-библиотечная система elibrary. http://elibrary.ru

<p>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</p>
<p>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</p>
<p>Информационно-правовое обеспечение «Система ГАРАНТ». В системе ГАРАНТ представлены федеральные и региональные правовые акты, судебная практика, книги, энциклопедии, интерактивные схемы, комментарии ведущих специалистов и материалы известных профессиональных изданий, бланки отчетности и образцы договоров, международные соглашения, проекты законов. Предоставляет доступ к федеральному и региональному законодательству, комментариям и разъяснениям из ведущих профессиональных СМИ, книгам и обновляемым энциклопедиям, типовым формам документов, судебной практике, международным договорам и другой нормативной информации. Всего в нее включено более 2,5 млн документов. В программе представлены документы более 13 000 федеральных, региональных и местных эмитентов. http://garant-astrakhan.ru</p>
<p>Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru</p>
<p>Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://minobrnauki.gov.ru/</p>
<p>Министерство просвещения Российской Федерации https://edu.gov.ru</p>
<p>Официальный информационный портал ЕГЭ http://www.ege.edu.ru</p>
<p>Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь) https://fadm.gov.ru</p>
<p>Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) http://obrnadzor.gov.ru</p>
<p>Сайт государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» http://zhit-vmeste.ru</p>
<p>Российское движение школьников https://рдш.рф</p>

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	Контролируемые разделы, темы 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	ОК-2, ПК- 1	Реферат
2	Тема 2. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности	ОК-5, ПК- 5	Тест
3	Тема 3. Материальная ответственность работника	ОК-2, ОК-5, ПК- 1, ПК- 5	Кейс-задача
4	Тема 4. Материальная ответственность работодателя	ОК-2, ОК-5, ПК- 1, ПК- 5	Видеопрезентация

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

Таблица 6
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 7

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, неспособен применить знание теоретического материала при выполнении заданий, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание при подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задание

7.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

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. Тестовые задания:

1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждались в КЗоТ РСФСР 1971 года:

- А) работодателем;
- Б) профсоюзным органом;
- В) работниками;
- Г) работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

2. К мерам поощрения не относится с 2002 года:

- А) представление к присвоению звания «Труженик тыла»;

- Б) объявление благодарности;
- В) выдача премии;
- Г) награждение почетной грамотой.

3. Правила внутреннего трудового распорядка с принятием Трудового кодекса РФ в 2002 году:

- А) региональный нормативный акт;
- Б) федеральный нормативный акт;
- В) локальный нормативный акт;
- Г) иной вариант ответа.

4. Трудовой распорядок определяется с 2002 года:

- А) ТК РФ;
- Б) правилами внутреннего трудового распорядка;
- В) распоряжением работодателя;
- Г) коллективным договором.

5. Из перечня дисциплинарных взысканий выделите лишнее с принятием Трудового кодекса РФ:

- А) замечание;
- Б) выговор;
- В) увольнение;
- Г) возмещение материального ущерба.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

5.Кейс-задачи:

Задача № 1

За 2,5 часа до окончания рабочего дня электромонтеры Васильев и Ильин бросили работу, и пошли в винный магазин. Там они купили коньяк и распили его. После этого Васильев пошел домой, а Ильин вернулся на объект, чтобы закончить, как он объяснил начатую работу. Здесь его и обнаружил управляющий трестом.

Через 3 дня после дачи письменного объяснения Васильев и Ильин были уволены за прогул.

Есть ли нарушение в действиях администрации?

Применимы ли здесь другие основания для увольнения?

Задача № 2

В течение 6 месяцев главный бухгалтер совместно с руководителем фирмы «Корд» подписывал фиктивные документы, послужившие снованием для приема и выдачи товарно-материальных ценностей и денежных средств, в результате чего фирма понесла значительный ущерб.

Генеральный директор, узнав о неправомерных действиях работников, подал иск в суд о возмещении ущерба, нанесенного фирме, и уволил данных работников без объяснений.

Какое решение вынесет суд?

Есть ли нарушения норм трудового права в действиях работодателя?

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. Тестовые задания:

1. С работника, причинившего ущерб работодателю, упущенная выгода:

- А) взыскивается;
- Б) взысканию не подлежит;
- В) взыскивается в случаях, предусмотренных законом;
- Г) ни один вариант неверен.

2. 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.

3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующем случае:

- А) нормального хозяйственного риска;
- Б) стихийных бедствий природного и техногенного характера;
- В) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора, или полученных им по разовому документу; Г) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

4. При ограниченной материальной ответственности за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах:

- А) МРОТ;
- Б) своего среднего месячного заработка;
- В) стоимости поврежденного имущества;
- Г) упущенной выгоды.

5. Договорная ответственность работника перед работодателем не может быть:

- А) ниже 100000 МРОТ; Б) ниже, чем предусмотрено ТК РФ или иными ФЗ РФ; В) выше 1000 МРОТ;

- Г) выше, чем предусмотрено ТК РФ или иными ФЗ РФ.

3. Тематика реферативных работ:

- 1) Обстоятельства, исключющие 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.

4. 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.

5. 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?

Задача № 3

Водитель Смирнов систематически перегружал автомобиль и переносил по заданию автохозяйства вместо 3,5 т грузы весом 4 и более тонн. По итогам месяца у него постоянно образовывался перерасход бензина, за что бухгалтерия ежемесячно удерживала из его заработной платы деньги за перерасход горючего. Смирнов, полагая, что удержания производятся незаконно, обратился в КТС с заявлением о возврате незаконно удерживаемых сумм за последний год работы.

Правомерны ли удержания из заработной платы Смирнова?

За какой период он может потребовать возврат денег?

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. Тестовые задания:

1. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление работника о возмещении причиненного ему ущерба и принять решение:

- А) в пятидневный срок со дня его поступления;
- Б) в семидневный срок со дня его поступления;
- В) в десятидневный срок со дня его поступления;
- Г) в трехдневный срок со дня его поступления.

2. Договорная ответственность работодателя перед работником не может быть:

- А) выше, чем предусмотрено ТК РФ или иными ФЗ РФ;
- Б) ниже, чем предусмотрено ТК РФ или иными ФЗ РФ;
- В) выше 1000 МРОТ;
- Г) ниже 1000 МРОТ.

3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба:

- А) влечет за собой освобождение стороны от материальной ответственности;
- Б) в некоторых случаях, предусмотренных законом, влечет за собой освобождение стороны от материальной ответственности;
- В) не влечет за собой освобождение стороны от материальной ответственности;
- Г) иной вариант ответа.

4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок:

- А) в случаях, прямо предусмотренных законом;
- Б) во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться;
- В) по взаимной договоренности;
- Г) ни один вариант неверен.

5. Размер ущерба, причиненного работодателем работнику, исчисляется:

- А) в размере, кратном МРОТ;
- Б) в размере, кратном стоимости имущества;
- В) в размере, кратном размеру средней месячной заработной платы;
- Г) по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

3. 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.

4. 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.

5. Кейс-задачи:

Задача № 1

В результате неосторожных, действий станочника Ключкова 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 Ключкова?

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?

Задача № 3

Слесарь Петров был уволен за нарушение трудовой дисциплины с одновременным вынесением ему выговора. Петров обратился в суд и был восстановлен по решению суда на прежнем рабочем месте.

Какую материальную ответственность понесет работодатель за незаконное лишение возможности трудиться?

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, исключаящие 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.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

Дисциплина		«Ответственность в трудовом праве»		
Курс	1			
Семестр		2		
Кафедра		Корпоративного права		
Ф.И.О. преподавателя, звание, должность		Кораблина О.В., доцент, к.ю.н., заведующая кафедрой корпоративного права		
Трудоемкость дисциплины		36 часов		
Число зачетных дидактических единиц		1 з.е.		
Максимальное количество баллов за работу в течение семестра:		95 баллов		
Промежуточный контроль за семестр:		5 баллов		
№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий/ баллы	Максимальное количество баллов	Срок предоставления
Основной блок				
1.	Посещение занятий	13 часов практических занятий / 1 балл	13	по расписанию
2.	Активность студента на занятии	13 часов практических занятий / 1 балла	13	по расписанию
3.	Выступления на семинарских занятиях:			
3.1.	полный ответ по вопросу	13 часов практических занятий / 2 балла	26	
3.2.	доклад (сообщение) по дополнительной теме	13 часов практических занятий / 1 балл	13	по расписанию
3.3.	дополнение	13 часов практических занятий / 1 балл	13	
4.	Тестирование по темам: 1. «Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности», 2. «Материальная ответственность работника сторон трудовых правоотношений».	2 темы / 5 баллов	10	по расписанию

5.	Контроль творческой самостоятельной работы:			
5.1.	Выполнение реферата по теме «Трудоправовая ответственность по российскому трудовому законодательству»	1 реферат / 7 баллов	7	по расписанию
Промежуточный контроль:			95	
Дополнительный блок				
6.	Зачет	1 теоретический вопрос / 5 баллов	5	по расписанию
Итого:			100	

Таблица «Начисление бонусов»

Показатель	Баллы
Отсутствие пропусков лекции (посетил все лекции)	+ 3
Отсутствие пропусков практических занятий	+ 3
Активная работа студента на занятии, существенный вклад студента на занятии	+ 2
Участие с докладами на научных конференциях:	
- внутривузовской	+ 2
- городской	+ 3
- областной	+ 4
- региональной	+ 5
- международной	+ 6
Участие в конкурсах научно-исследовательских работ:	
- внутривузовской	+ 2
- городской	+ 3
- областной	+ 4
- региональной	+ 5
- международной	+ 6

Таблица «Система штрафов»

Показатель	Баллы
Опоздание (два и более)	-2
Не готов к семинарскому занятию	-2
Нарушение учебной дисциплины	-3
Пропуск занятий без уважительной причины (за одно занятие)	-2

Преподаватель, реализующий дисциплину (модуль), в зависимости от уровня подготовленности обучающихся может использовать иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

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

а) Основная литература:

3. Трудовое право: практикум [Электронный ресурс] / Отв. ред. Абалдуев В.А. - М.: Проспект, 2016. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
4. Трудовое право: учебник [Электронный ресурс] / Под ред. Смирнова О.В., Снигиревой И.О., Гладкова Н.Г. - М.: Проспект, 2016. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
5. Трудовое право России: учебник [Электронный ресурс] / Бондаренко К.А., и др. - М.: Проспект, 2016. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
6. Трудовое право России: учебник [Электронный ресурс] / Бондаренко К.А., Бережнов А.А., Дмитриева И.К., Забрамная Е.Ю., Кондрачьева З.А., Корсаненкова Ю.Б., Куренной А.М., Мачульская Е.Е., Костян И.А., Подшивалова В.В., Хныкин Г.В. - М.: Проспект, 2016. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
7. Трудовое право: учебник для бакалавров: 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»).
8. Трудовое право: учебник для бакалавров: 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»).
9. 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»).

б) Дополнительная литература:

1. Трудовое право и трудовые правоотношения [Электронный ресурс] / Буянова А.В., Приженникова А.Н. - М.: Проспект, 2016. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
2. Трудовое право. Краткий курс: учебное пособие [Электронный ресурс] / Дзгоева-Сулейманова Ф.О. - М.: Проспект, 2016. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
3. Трудовое право. Шпаргалка [Электронный ресурс] / Потапова А.А. - М.: Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
4. 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»).
5. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда [Электронный ресурс] / Сапфинова А.А. - М.: Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
6. 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»).

в) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля):

Перечень электронно-библиотечных систем (ЭБС)

Учебный год	Наименование ЭБС
2020/2021	<p>Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента». Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Каталог в настоящее время содержит около 15000 наименований.</p> <p>www.studentlibrary.ru. Регистрация с компьютеров АГУ</p>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. Компьютерная техника в мультимедийных аудиториях (ауд. № 301, № 306 и др. главного корпуса АГУ, ул. Татищева, 20).
2. Зал судебных заседаний в рамках изучения раздела «Рассмотрение и разрешение трудовых споров» (ауд. № 306 главного корпуса АГУ, ул. Татищева, 20).
3. Диски CD-R справочно-правовой системы «Консультант Плюс», «Гарант» с учетом последних изменений и дополнений в системе российского и регионального законодательства.
4. Мультимедийные презентации согласно тематике лекционных и семинарских занятий.

При необходимости рабочая программа дисциплины (модуля) может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для обучения с применением дистанционных образовательных технологий. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).