

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владивостокский государственный университет»
Колледж сервиса и дизайна

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**ОП.04 СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**программы подготовки специалистов среднего звена
по профессии**

43.01.09 Повар, кондитер

Форма обучения: очная

Рабочая программа учебной дисциплины ОП. 04 Социально-экономическая адаптация в профессиональной деятельности разработана в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 43.01.09 Повар, кондитер, от 09.12.2016, № 1565, примерной образовательной программой.

Разработчик:

Лейбович Н.Л., преподаватель колледжа сервиса и дизайна ФГБОУ ВО ВВГУ

Рассмотрена на заседании ЦМК Сервиса в общественном питании

Протокол № 9 от « 17 » мая 2026 г.

Председатель ЦМК  И. В. Мокшина

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

<u>СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ</u>	3
<u>1. Общая характеристика</u>	3
<u>1.1. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы</u>	3
<u>1.2. Планируемые результаты освоения дисциплины</u>	3
<u>2. Структура и содержание ДИСЦИПЛИНЫ</u>	5
<u>2.1. Трудоемкость освоения дисциплины</u>	5
<u>2.2. Содержание дисциплины</u>	6
<u>3. Условия реализации ДИСЦИПЛИНЫ</u>	10
<u>3.1. Материально-техническое обеспечение</u>	10
<u>3.2. Учебно-методическое обеспечение</u>	10
<u>4. Контроль и оценка результатов освоения ДИСЦИПЛИНЫ</u>	11

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Социально-экономическая адаптация в профессиональной деятельности»
(наименование дисциплины)

1.1. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Цель дисциплины «Социально-экономическая адаптация в профессиональной деятельности»: подготовка студентов к деятельности в соответствии с квалификационной характеристикой специалиста по специальности, в том числе формирование знаний в области юриспруденции, представлений об основах и специфике профессиональной деятельности

Дисциплина «Социально-экономическая адаптация в профессиональной деятельности» включена в обязательную часть общепрофессионального цикла образовательной программы/ вариативную часть общепрофессионального цикла образовательной программы

1.2. Планируемые результаты освоения дисциплины

Результаты освоения дисциплины соотносятся с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представленными в матрице компетенций выпускника (п. 4.3 ОПОП-П).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен¹:

Код ОК, ПК	Уметь	Знать	Владеть навыками
ОК 03.	определять актуальность нормативно-правовой документации в профессиональной деятельности	содержание актуальной нормативно-правовой документации	-
ОК 04.	организовывать работу коллектива и команды	психологические основы деятельности коллектива	-
ОК 05.	грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке, проявлять толерантность в рабочем коллективе	особенности социального и культурного контекста	-
ОК 06.	применять стандарты антикоррупционного поведения	значимость профессиональной деятельности по профессии	-

1.3.Обоснование часов вариативной части ОПОП-П

№№ п/п	Дополнительные знания, умения, навыки (если указаны ПК)	№, наименование темы	Объем часов	Обоснование включения в рабочую программу
1	Умение определять	Практическая работа:	2	Расширение знаний в

¹ Берутся сведения, указанные по данному виду деятельности в п. 4.2.

	актуальность нормативно-правовой документации в профессиональной деятельности; Знание содержание актуальной нормативно-правовой документации	«Решение правовых казусов по теме: Основные понятия трудового законодательства»		области нормативно- правового законодательства в профессиональной деятельности. Умение применять знания на практике.
2	Умение значимость профессиональной деятельности по профессии Знание содержание актуальной нормативно-правовой документации	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Трудовой договор.»	2	Расширение знаний в области нормативно- правового законодательства в профессиональной деятельности. Умение применять знания на практике.
3	Умение значимость профессиональной деятельности по профессии Знание содержание актуальной нормативно-правовой документации	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Рабочее время и время отдыха»	2	Расширение знаний в области нормативно- правового законодательства в профессиональной деятельности. Умение применять знания на практике.
4	Умение значимость профессиональной деятельности по профессии Знание содержание актуальной нормативно-правовой документации	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Дисциплина труда и трудовой распорядок.»	2	Расширение знаний в области нормативно- правового законодательства в профессиональной деятельности. Умение применять знания на практике.
5	Умение значимость профессиональной деятельности по профессии Знание содержание актуальной нормативно-правовой документации	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Материальная ответственность сторон трудового договора»	2	Расширение знаний в области нормативно- правового законодательства в профессиональной деятельности. Умение применять знания на практике.
6	Умение грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке, проявлять толерантность в рабочем коллективе Знание содержание актуальной нормативно-правовой документации	Тема: «Гарантии и компенсации при оплате труда. Удержания из заработной платы, их виды. Права предприятий и организаций по защите интересов трудящихся»	2	Расширение знаний в области нормативно- правового законодательства в профессиональной деятельности.
7	Умение значимость профессиональной	Практическая работа: «Решение правовых	2	Расширение знаний в области нормативно-

	деятельности по профессии Знание содержание актуальной нормативно-правовой документации	казусов по теме: Механизм формирования оплаты»		правового законодательства в профессиональной деятельности. Умение применять знания на практике.
8	Умение значимость профессиональной деятельности по профессии Знание содержание актуальной нормативно-правовой документации	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Формы и системы заработной платы»	2	Расширение знаний в области нормативно-правового законодательства в профессиональной деятельности. Умение применять знания на практике.
9	Умение значимость профессиональной деятельности по профессии Знание содержание актуальной нормативно-правовой документации	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Мотивация труда, виды и способы»	2	Расширение знаний в области нормативно-правового законодательства в профессиональной деятельности. Умение применять знания на практике.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Трудоемкость освоения дисциплины

Наименование составных частей дисциплины	Объем в часах	В т.ч. в форме практ. подготовки
Учебные занятия ²	48	-
Курсовая работа (проект)	-	-
Самостоятельная работа	4	-
Промежуточная аттестация в форме диф.зачет,	-	-
Всего	52	-

² Учебные занятия могут представлены в виде теоретических занятий, лабораторных и практических занятий

2.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, практических и лабораторных занятий	Объем, ак. ч. / в том числе в форме практической подготовки, ак. ч.	Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы
Раздел 1. Понятие социально-экономической адаптации производственной деятельности		24	
Тема 1.1. Основы социальной адаптации для особой категории граждан	Содержание	9	ОК 03. ОК 04. ОК 05. ОК 06.
	Понятие «социальная адаптация». Виды социальной адаптации: физиологическая, управленческая (организационная), психологическая, экономическая, педагогическая, профессиональная. Механизмы социальной адаптации: психические механизмы, социально-психологические механизмы, социальные механизмы.	1	
	В том числе практических и лабораторных занятий	6	
	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Нормы позитивного социального поведения»	2	
	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Виды социально-психологической адаптации: функциональная, организационная, ситуативная»	2	
	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов»	2	
	В том числе самостоятельная работа обучающихся	2	
	Специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования для инвалидов с различными нарушениями функций организма		
Тема 1.2.	Содержание	5	ОК 03.

Государственная политика в области профессиональной подготовки и профессионального образования инвалидов	Интегрированное профессиональное обучение инвалидов. Специализированные профессиональные образовательные организации. Специальные условия для получения профессионального образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья. Адаптированные образовательные программы, специальные учебники, учебные пособия и дидактические материалы. Специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования для инвалидов с различными нарушениями функций организма.	1	ОК 04. ОК 05. ОК 06.
	В том числе практических и лабораторных занятий	4	
	Практическая работа: Специальные условия для получения профессионального образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.»	2	
	Практическая работа: «Доступность зданий организаций, осуществляющих образовательную деятельность»	2	
	В том числе самостоятельная работа обучающихся <i>Необходимость и тематика определяются образовательной организацией</i>		
Тема 1.3. Принципы рыночной экономики	Содержание	6	ОК 03. ОК 04. ОК 05. ОК 06.
	Понятие экономики и права. Цели, задачи и структура дисциплины, связь с другими дисциплинами. Основные направления социально-экономического развития России. Производство как процесс создания полезного продукта. Факторы производства, их классификация. Производственные возможности общества и ограниченность ресурсов	2	
	В том числе практических и лабораторных занятий		
	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Основные понятия рыночной экономики»	2	
	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Факторы производства, их классификация»	2	
	В том числе самостоятельная работа обучающихся <i>Необходимость и тематика определяются образовательной организацией</i>		

Тема 1.4. Предприятие (организация) как субъект хозяйствования	Содержание	4	ОК 03. ОК 04. ОК 05. ОК 06.
	Сущность предпринимательства, его виды. Субъекты предпринимательской деятельности, и их правовое положение Значение малого бизнеса для экономики страны, меры господдержки малому бизнесу. Виды предпринимательских рисков и способы их предотвращения и минимизации.	2	
	В том числе практических и лабораторных занятий		
	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Понятие организации, краткая характеристика, классификация, цели и задачи деятельности»	2	
	В том числе самостоятельная работа обучающихся <i>Необходимость и тематика определяются образовательной организацией</i>		
Раздел 2. Основы трудового права и формы оплаты труда		28	
Тема 2.1 Основные положения законодательства, регулирующие трудовые отношения	Содержание		ОК 03. ОК 04. ОК 05. ОК 06.
	Основные понятия трудового законодательства. Правовое регулирование трудовых отношений. Трудовой договор. Рабочее время и время отдыха. Дисциплина труда и трудовой распорядок.	1	
	Материальная ответственность сторон трудового договора. Договор о материальной ответственности. Защита трудовых прав работников	1	
	В том числе практических и лабораторных занятий	12	
	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Основные понятия трудового законодательства»	2	
	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Трудовой договор.»	2	
	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Рабочее время и время отдыха»	2	
	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Дисциплина труда и трудовой распорядок.»	2	
	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Материальная ответственность сторон трудового договора»	2	
	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Защита	2	

	трудовых прав работников»		
	В том числе самостоятельная работа обучающихся Работа над учебным материалом, ответы на контрольные вопросы; изучение нормативных материалов.	2	
Тема 2.2. Механизм формирования и формы оплаты труда	Содержание	12	ОК 03. ОК 04. ОК 05. ОК 06.
	Политика государства в области оплаты труда. Механизм формирования оплаты труда по трудовому законодательству. Формы и системы заработной платы Формирование фонда оплаты труда в организации, определение средней заработной платы.	1	
	Мотивация труда, виды и способы. Техническое нормирование труда. Гарантии и компенсации при оплате труда. Удержания из заработной платы, их виды. Права предприятий и организаций по защите интересов трудящихся	1	
	В том числе практических и лабораторных занятий	10	
	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Механизм формирования оплаты»	2	
	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Формы и системы заработной платы»	2	
	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Мотивация труда, виды и способы»	2	
	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Материальная ответственность сторон трудового договора»	2	
	Практическая работа: «Решение правовых казусов по теме: Гарантии и компенсации при оплате труда.»	2	
	В том числе самостоятельная работа обучающихся Необходимость и тематика определяются образовательной организацией		
Промежуточная аттестация		Дифференцированный зачет	
Всего		52	

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Материально-техническое обеспечение

Кабинет «Социально-экономических дисциплин», оснащенный в соответствии с п. 6.1.2.1 образовательной программы по профессии 43.01.09 Повар, кондитер

3.2. Учебно-методическое обеспечение

3.2.1. Основные печатные и/или электронные издания

1. Наименование.

1. Жабина С.Б. Основы экономики, менеджмента и маркетинга в общественном питании: учебник для студентов СПО / С.Б. Жабина, О.М. Бурдюгова, А.В. Колесова. – Москва: Академия, 2023. – 336 с.

2. Румынина В.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник для студентов СПО / В.В. Румынина. – Москва: Академия, 2021.

3. Соколова С.В. Экономика организации: учебное пособие для СПО / С.В. Соколова. – Москва: Академия, 2022.

4. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. П. Анисимов, А. Я. Рыженков, А. Ю. Осетрова, О. В. Попова ; под редакцией А. Я. Рыженкова. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 344 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-16129-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/530506>

5. Волков, А. М. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник для среднего профессионального образования / А. М. Волков, Е. А. Лютягина ; под общей редакцией А. М. Волкова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 279 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15088-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511800>

3.2.2. Дополнительные источники

1. Батраева, Э. А. Экономика предприятия общественного питания : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Э. А. Батраева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 390 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-04578-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471510> (дата обращения: 01.11.2021).

2. Сологубова, Г. С. Организация обслуживания на предприятиях общественного питания : учебник для среднего профессионального образования / Г. С. Сологубова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 332 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-09961-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471097> (дата обращения: 01.11.2021).

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Результаты обучения	Показатели освоённости компетенций	Методы оценки
Знает: содержание актуальной нормативно-правовой документации; психологические основы деятельности коллектива; особенности социального и культурного контекста; значимость профессиональной деятельности по профессии	Полнота ответов, точность формулировок, не менее 70% правильных ответов. Не менее 75% правильных ответов. Актуальность темы, адекватность результатов поставленным целям, полнота ответов, точность формулировок, адекватность применения профессиональной терминологии	Текущий контроль при проведении: -письменного/устного опроса; -тестирования; -оценки результатов внеаудиторной (самостоятельной) работы (докладов, рефератов, теоретической части проектов, учебных исследований и т.д.) Промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета в виде: -письменных/ устных ответов, -тестирования
Умеет: определять актуальность нормативно-правовой документации в профессиональной деятельности; организовывать работу коллектива и команды; грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке, проявлять толерантность в рабочем коллективе; применять стандарты антикоррупционного поведения	Правильность, полнота выполнения заданий, точность формулировок, точность расчетов, соответствие требованиям -Адекватность, оптимальность выбора способов действий, методов, техник, последовательностей действий и т.д. -Точность оценки -Соответствие требованиям инструкций, регламентов -Рациональность действий и т.д.	Текущий контроль при проведении: -письменного/устного опроса; -тестирования; -оценки результатов внеаудиторной (самостоятельной) работы (докладов, рефератов, теоретической части проектов, учебных исследований и т.д.) Промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета в виде: -письменных/ устных ответов, -тестирования

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владивостокский государственный университет»
Колледж сервиса и дизайна

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
по учебной дисциплине

ОП.04 «Социально-экономическая адаптация в
профессиональной деятельности»
программы подготовки специалистов среднего звена

43.01.09 Повар, Кондитер

Очная форма обучения

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по учебной дисциплине ОП.04 Социально-экономическая адаптация в профессиональной деятельности разработан в соответствии с требованиями ФГОС СПО по специальности 43.01.09 Повар, Кондитер утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №1565 от 09 декабря 2016 года и рабочей программой учебной дисциплины.

Разработчик: Лейбович Н.Л., преподавателем высшей категории КСД ВВ ГУ

Рассмотрена на заседании ЦМК Сервиса в общественном питании

Протокол № 9 от « 21 » мая 2026 г.

Председатель ЦМК  И. В. Мокшина

1 Общие сведения

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины ОП.04 «Социально- экономическая адаптация в профессиональной деятельности»

ФОС включает в себя контрольные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине, которая проводится в форме дифференцированного зачёта

2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие результаты освоения образовательной программы

Код ОК, ПК	Код результата обучения	Наименование результата обучения
ОК 03. ОК 04. ОК 05. ОК 06.	31	– содержание актуальной нормативно-правовой документации;
	32	– психологические основы деятельности коллектива;
	33	– особенности социального и культурного контекста;
	34	– значимость профессиональной деятельности по профессии;
	35	– нормативно-правовые документы, регулирующие область личной ответственности бригадира;
	У1	– определять актуальность нормативно-правовой документации в профессиональной деятельности;
	У2	– организовывать работу коллектива и команды;
	У3	– грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке, проявлять толерантность в рабочем коллективе
	У4	- применять стандарты антикоррупционного поведения;

3 Соответствие оценочных средств контролируемым результатам обучения

3.1 Средства, применяемые для оценки уровня теоретической подготовки

Краткое наименование раздела (модуля) / темы дисциплины	Код результата обучения	Показатель овладения результатами обучения	Наименование оценочного средства и представление его в КОС	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Раздел 1. Понятие социально-экономической адаптации производственной деятельности				
Тема 1.1	35	Способность знать общие	Устный опрос	Вопросы на

Краткое наименование раздела (модуля) / темы дисциплины	Код результата обучения	Показатель овладения результатами обучения	Наименование оценочного средства и представление его в КОС	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Основы социальной адаптации для особой категории граждан Тема 1.2. Государственная политика в области профессиональной подготовки и профессионального образования инвалидов		характеристики структуры и содержания Конституции РФ. Понятие и принципы правового государства.	5.1 вопросы с 1-5 5.2	зачет (п. 6.1)
	У3	Способность уметь анализировать правовое государство и конституционный статус личности в РФ.		
Тема 1.3. Принципы рыночной экономики	32	Расширение знаний в области нормативно-правового законодательства в профессиональной деятельности.	Устный опрос 5.1 в 13	Вопросы на зачет п. 6.1
	У2	Умение применять знания на практике		
Тема 1.4. Предприятие (организация) как субъект хозяйствования	34	Знание содержание актуальной нормативно-правовой документации	Устный опрос 5.1 в14	Вопросы на зачет п. 6.1
	У3	Умение грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке, проявлять толерантность в рабочем коллективе		
Раздел 2. Основы трудового права и формы оплаты труда				
Тема 2.1 Основные положения законодательства, регулирующие трудовые отношения	33	Способность знать законодательные акты регламентирующие трудовые правоотношения	Устный опрос 5.1 вопросы 12-16, 5.2	Вопросы на зачет п. 6.1
	У2	Способность уметь реализовывать свои права в сфере трудовых правоотношений		

Краткое наименование раздела (модуля) / темы дисциплины	Код результата обучения	Показатель овладения результатами обучения	Наименование оценочного средства и представление его в КОС	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Тема 2.2. Механизм формирования и формы оплаты труда	35	Способность знать значение материальной ответственности	Устный опрос 5.1 вопросы 17-20	Вопросы на зачет п. 6.1
	У3	Способность уметь определить условия наступления ответственности		

3.2 Средства, применяемые для оценки уровня практической подготовки

Краткое наименование раздела (модуля) / темы дисциплины	Код результата обучения	Показатель овладения результатами обучения	Наименование оценочного средства и представление его в КОС	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Раздел 1. Понятие социально-экономической адаптации производственной деятельности				
Тема 1.1 1.Принципы рыночной экономики Решение ситуационных задач по «Нормы позитивного социального поведения»	35	Способность знать общие характеристики структуры и содержания Конституции РФ. Понятие и принципы правового государства.	5.3	5.3
	У3	Способность знать общие характеристики структуры и содержания Конституции РФ. Понятие и принципы правового государства		
Практическое занятие Решение ситуационных задач по	35	Способность знать общие характеристики структуры и содержания Конституции РФ. Понятие и принципы правового государства	5.3	5.3

«Виды социально-психологической адаптации: функциональная, организационная, ситуативная»	УЗ	Способность знать общие характеристики структуры и содержания Конституции РФ. Понятие и принципы правового государства		
Практическое занятие Решение ситуационных задач по «Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов»	35	Способность знать общие характеристики структуры и содержания Конституции РФ. Понятие и принципы правового государства	5.3	5.3
	УЗ	Способность знать общие характеристики структуры и содержания Конституции РФ. Понятие и принципы правового государства		
Тема 1.2. Государстве	35	Способность знать организационно-правовые формы юридических лиц	5.3	5.3

нная политика в области профессиона льной подготовки и профессиона льного образования инвалидов Практическая работа Решение ситуационны х задач по «Специальн ые условия для получения профессион ального образования обучающим ися с ограниченн ыми возможност ями здоровья»	УЗ	Способность уметь выделять регламентацию их деятельности		
Тема 1.2 Практическая работа Решение ситуационны х задач по «Доступност ь зданий организаций , осуществля ющих образователь ную деятельност ь»	35	Способность знать организационно-правовые формы юридических лиц	5.3	5.3
	УЗ	Способность уметь выделять регламентацию их деятельности		
Тема 1.3 Практическое	35	Способность знать организационно-правовые	5.3	5.3

занятие Решение ситуационн ых задач «Основные понятия рыночной экономики».		формы юридических лиц		
	У3	Способность уметь выделять регламентацию их деятельности		
Тема 1.3 Практическое занятие Решение ситуационны х задач «Факторы производств а, их классификац ия».	35	Способность знать организационно-правовые формы юридических лиц	5.3	5.3
	У3	Способность уметь выделять регламентацию их деятельности		
Тема 1.4 Практическое занятие Решение ситуационны х задач «Решение правовых казусов по теме: Понятие организации , краткая характерист ика, классификац ия, цели и задачи деятельност и».	35	Способность знать организационно-правовые формы юридических лиц	5.3	5.3
	У3	Способность уметь выделять регламентацию их деятельности		
Раздел 2. Основы трудового права и формы оплаты труда				
Тема 2.1 Основные положения законодатель ства, регулирующ ие трудовые отношения Решение ситуационн ых задач «Основные понятия	35	Способность знать законодательные акты регламентирующие трудовые правоотношения	5.3	5.3
	У1	Способность уметь реализовывать свои права в сфере трудовых правоотношений		

трудового законодательства»				
Тема 2.1 Практическое занятие Решение ситуационных задач «Трудовой договор»	36	Способность знать значение материальной ответственности	5.3	5.3
	У2	Способность уметь определить условия рабочего времени и времени отдыха		
Тема 2.1. Решение ситуационных задач «Дисциплина труда и трудовой распорядок»	32	Способность знать основные понятия ответственности	5.3	5.3
	У2	Способность уметь выделить состав правонарушений		
Тема 2.1. Решение ситуационных задач «Материальная ответственность сторон трудового договора»	33	Способность знать основные понятия материальной ответственности	5.3	5.3
	У2	Способность уметь выделить состав правонарушений		
Тема 2.1. Практическое занятие Решение ситуационных задач «Защита трудовых прав работников»	34	Способность знать основные понятия защиты трудовых прав	5.3	5.3
	У2	Способность уметь выделить состав правонарушений		
Тема 2.1. Правовая охрана хозяйственных прав. Решение ситуационных задач «Защита прав субъектов предпринимательской»	36	Способность знать основную законодательную базу в данной сфере	5.3	5.3
	У2	Способность уметь установить основные гарантии		

Тема 2.2. Механизм формирован ия и формы оплаты труда Решение ситуационн ых задач «Механизм формирован ия оплаты»	31	Способность знать основную законодательную базу в данной сфере	5.3	5.3
	У2	Способность уметь установить основные гарантии		
Тема 2.2. Механизм формирован ия и формы оплаты труда Решение ситуационн ых задач «Формы и системы заработной платы»	33	Способность знать организационно-правовые формы юридических лиц	5.3	5.3
	У4	Способность уметь выделять регламентацию их деятельности		
Тема 2.2. Механизм формирован ия и формы оплаты труда Решение ситуационн ых задач «Мотивация труда, виды и способы»	34	Способность знать общие характеристики структуры и содержания Конституции РФ. Понятие и принципы правового государства.	5.3	5.3
	У1	Способность уметь анализировать правовое государство и конституционный статус личности в РФ.		
Тема 2.2. Механизм формирован ия и формы оплаты труда Решение ситуационн ых задач «Материаль ная ответственн ость сторон трудового договора»	33	Способность знать значение материальной ответственности	5.3	5.3
	У3	Способность уметь определить условия наступления ответственности		

Тема 2.2. Механизм формирован ия и формы оплаты труда Решение ситуационн ых задач «Гарантии и компенсац и при оплате труда»	34	Способность знать организационно-правовые формы юридических лиц	5.3	5.3
	У1	Способность уметь выделять регламентацию их деятельности		

4 Описание процедуры оценивания

Результаты обучения по дисциплине, уровень сформированности компетенций оцениваются по четырём бальной шкале оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

Текущая аттестация по дисциплине проводится с целью систематической проверки достижений обучающихся. Объектами оценивания являются: степень усвоения теоретических знаний, уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы, качество выполнения самостоятельной работы, учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине).

При проведении промежуточной аттестации оценивается достижение студентом запланированных по дисциплине результатов обучения, обеспечивающих результаты освоения образовательной программы в целом. Оценка на зачете выставляется с учетом оценок, полученных при прохождении текущей аттестации.

Критерии оценивания устного ответа

5 баллов - ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области.

4 балла - ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

3 балла – ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области.

2 балла – ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов

теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

Критерии оценивания письменной работы

5 баллов - студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Проблема раскрыта полностью, выводы обоснованы. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент владеет навыком самостоятельной работы по заданной теме; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.

4 балла - работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Проблема раскрыта. Не все выводы сделаны и/или обоснованы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы.

3 балла – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы.

2 балла - работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Проблема не раскрыта. Выводы отсутствуют. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Критерии оценивания тестового задания

Оценка	<i>Отлично</i>	<i>Хорошо</i>	<i>Удовлетворительно</i>	<i>Неудовлетворительно</i>
Количество правильных ответов	91 % и $\geq$	от 81% до 90,9 %	не менее 70%	менее 70%

Критерии выставления оценки студенту на зачете/ экзамене

Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенций
«отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на продвинутом уровне: обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при

	видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
«хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на базовом уровне: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
«удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на пороговом уровне: имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ, при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
«неудовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на уровне ниже порогового: выявляется полное или практически полное отсутствие знаний значительной части программного материала, студент допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, умения и навыки не сформированы.

5. Примеры оценочных средств для проведения текущей аттестации

5.1 Вопросы для собеседования (устного опроса):

1. Что такое социальная адаптация? Ответ: социальная адаптация — это процесс приспособления личности или группы к новым для неё социальным условиям или среде.
2. Согласны ли вы с утверждением, что «в процессе социальной адаптации происходит взаимное воздействие друг на друга социальной среды и человека»? Ответ: да.
3. Процесс социализации личности включает в себя желание личности следовать принятым в обществе нормам, правилам поведения.
4. Приспособление человека к профессиональной деятельности, новым видам профессиональной деятельности — это профессиональная адаптация.
5. Выделяют четыре стадии адаптации личности в новой для неё социальной среде:
6. Начальная стадия. Индивид или группа осознают, как они должны вести себя в новой для них социальной среде, но ещё не готовы признать и принять систему ценностей новой среды и стремятся придерживаться прежней системы ценностей.
7. Стадия терпимости. Индивид, группа и новая среда проявляют взаимную терпимость к системам ценностей и образцам поведения друг друга.
8. Аккомодация. Признание и принятие индивидом основных элементов системы ценностей новой среды при одновременном признании некоторых ценностей индивида, группы новой социальной средой.
9. Ассимиляция. Полное совпадение систем ценностей индивида, группы и среды.
10. Можно ли поступить на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования ребёнку-инвалиду на льготных условиях? Ответ: нет. Согласно Федеральному закону №273-ФЗ, среднее профессиональное образование является общедоступным, поэтому льгот и преимуществ не предусмотрено. zabtech.pfzabtech.ru
11. Что такое принудительный труд? Ответ: выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия).
12. Какие права закреплены в статье 37 Конституции РФ? Ответ: право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и другие.
13. Что такое правила внутреннего трудового распорядка? Ответ: локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха и другие вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

14. Что такое содержание трудового договора? Ответ: описанная совокупность всех его условий. Какие условия должен и может содержать трудовой договор, определяется разделом III Трудового кодекса РФ (ст. 57).
15. Чем отличается трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда? Ответ: трудовой договор заключается с работником для выполнения им определённой трудовой функции, а гражданско-правовые договоры заключаются для выполнения определённой работы, цель которой — достижение конечного результата.
16. Кто осуществляет высший надзор за использованием законодательства о труде? Ответ: органы прокуратуры РФ и Федеральной инспекции труда.
17. Что служит основным источником образования фонда оплаты труда на предприятии? Правильный ответ: доход от реализации продукции. zaoschnik-com.com
18. Для сдельной формы оплаты характерна оплата труда в соответствии с: количеством изготовленной (обработанной) продукции. zaoschnik-com.com
19. Для повременной формы оплаты характерна оплата труда в соответствии с: количеством отработанного времени.
20. Стимулирующие выплаты назначают за хороший результат, положительную характеристику работника, повышение квалификации. Примеры: доплата за выслугу лет, выплата за ученую степень, премия, надбавка за переработки и т. д..

5.2 Примерные темы сообщений, докладов, рефератов

Специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования для инвалидов с различными нарушениями функций организма

Трудовая безопасность и охрана труда (Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий. Права работников на безопасные условия труда.)

Структура сообщения:

1. Формулировка темы.
2. Актуальность темы, проблемы доклада.
3. Цели и задачи работы.
4. Краткое изложение новой информации, которую получил при изучении темы.
5. Подготовка выводов.

5.3 Примеры заданий практических работ

Практическая работа №1: «Решение правовых казусов по теме: Нормы позитивного социального поведения»

Цель работы

Развитие у студентов навыков анализа правовых казусов, формирование представлений о нормах позитивного социального поведения и их применении в конкретных ситуациях.

Задачи

Ознакомить студентов с понятием правовых казусов.

Обучить анализировать ситуации с точки зрения норм позитивного социального поведения.

Формировать умение находить правильные правовые решения в казусных ситуациях.

Этапы работы

1. Подготовительный этап

Ознакомить студентов с теоретическими аспектами: что такое правовой казус, нормы позитивного социального поведения, их роль и значение.

Раздать материалы с примерами казусов или подготовить их заранее.

2. Аналитический этап

Разделить студентов на малые группы (3–5 человек).

Каждой группе дать один или несколько казусов для анализа.

Задание: определить, какие нормы позитивного поведения нарушены, и предложить варианты решения ситуации с учетом правовых и этических аспектов.

3. Обсуждение и презентация

Каждая группа представляет свой анализ и решение ситуации.

Обсуждение в классе: сравнение решений, выявление правильных и ошибочных подходов.

Обратить внимание на роль позитивных социальных норм в предотвращении конфликтов и правонарушений.

4. Итоговая рефлексия

Провести обсуждение о важности соблюдения позитивных социальных норм.

Обсудить, как знания о правовых казусах помогают в повседневной жизни и в профессиональной деятельности.

Рекомендации по организации работы

Используйте реальные или приближенные к жизни ситуации для повышения мотивации.

Поощряйте активное участие и диалог.

Обеспечьте поддержку и консультации во время анализа казусов.

После работы подведите итоги, подчеркнув важность этического и правового поведения.

Варианты казусов для анализа

Ситуация, когда работник нарушает правила внутреннего распорядка, проявляя неуважение к коллегам.

Конфликт между соседями из-за несоблюдения правил благоустройства.

Нарушение правил дорожного движения, проявляющее негативное отношение к другим участникам дорожного движения.

Практическая работа №2: «Решение правовых казусов по теме: Виды социально-психологической адаптации: функциональная, организационная, ситуативная»

Цель работы: Развивать навыки анализа правовых казусов, связанных с различными видами социально-психологической адаптации, и умение находить правильные решения в конкретных ситуациях.

Задачи

Ознакомить студентов с видами социально-психологической адаптации.

Научить распознавать ситуации, соответствующие каждому виду адаптации.

Обучить принимать правовые решения, учитывая особенности каждого вида адаптации.

Этапы работы

1. Теоретическая подготовка

Объяснить понятия: что такое функциональная, организационная и ситуативная адаптация.

Рассказать о ключевых отличиях каждого вида и их роли в жизни человека.

2. Анализ казусов

Разделить студентов на группы.

Каждой группе дать один или несколько казусов, связанных с конкретным видом адаптации.

Задание: определить, к какому виду адаптации относится ситуация, и предложить правовое решение или рекомендации.

3. Обсуждение и презентация

Группы представляют свои казусы и решения.

Обсуждение в классе: сравнение подходов, выявление правильных решений.

Подчеркивание важности учета вида адаптации при правовом регулировании.

4. Итоговая рефлексия

Обсуждение значимости понимания видов адаптации для профилактики конфликтов и правонарушений.

Обсуждение практического применения знаний в жизни и профессиональной деятельности.

Варианты казусов для анализа

Казус	Виды адаптации	Задача для студентов
Молодой человек переехал в новый город и быстро нашел новых друзей, легко адаптировался к новой среде.	Функциональная	Определить вид адаптации и предложить правовые рекомендации по поддержке адаптации.
Работник, столкнувшись с конфликтной ситуацией на работе, ищет способы временного выхода из ситуации.	Ситуативная	Анализировать ситуацию и дать советы по правовым мерам и психологической поддержке.
Студент, который долго и систематически занимается организацией студенческих мероприятий, укрепляя свои социальные связи.	Организационная	Объяснить особенности и роль этого вида адаптации, дать рекомендации по правовой поддержке.

Итог

Используйте реальные ситуации для повышения мотивации.

Поощряйте активное обсуждение и обмен мнениями.

Подчеркивайте важность учета вида адаптации при правовом регулировании и профилактике конфликтов.

Практическая работа №3: «Решение правовых казусов по теме: Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов»

Цель работы Развивать умение анализировать правовые казусы, связанные с обеспечением равных возможностей для инвалидов, и находить правильные решения в конкретных ситуациях.

Задачи

Ознакомить студентов с основными стандартными правилами и принципами обеспечения равных возможностей для инвалидов.

Научить распознавать ситуации, нарушающие эти принципы.

Обучить предлагать правовые и этические решения казусных ситуаций.

Этапы работы

1. Теоретическая подготовка

Объяснить содержание и смысл стандартных правил обеспечения равных возможностей для инвалидов.

Рассказать о международных и национальных нормативных документах, регулирующих эти вопросы.

2. Анализ казусов

Разделить студентов на группы.

Каждой группе дать сценарий или казус, связанный с нарушением или соблюдением правил.

Задание: определить, какие стандарты нарушены или соблюдены, и предложить правовые и этические решения.

3. Обсуждение и презентация

Группы представляют свои решения.

Ведется обсуждение правильных и ошибочных подходов.

Подчеркивается важность соблюдения стандартов для обеспечения равных возможностей.

4. Итоговая дискуссия

Обсуждение, как применение стандартных правил способствует социальной интеграции инвалидов.

Вопросы о практическом применении знаний в профессиональной деятельности.

Варианты казусов для анализа

Казус	Вопрос для анализа	Задача для студентов
Работодатель отказался адаптировать рабочее место для инвалида-колясочника, несмотря на требования закона.	Какие стандарты нарушены? Какие правовые меры можно предпринять?	Определить нарушения и предложить решения.
В университете не обеспечили доступность учебных зданий для студентов-инвалидов.	Какие стандарты должны соблюдаться? Какие действия можно предпринять?	Анализировать ситуацию и дать рекомендации по правовым мерам.
В общественном транспорте отсутствуют специальные места для инвалидов, что мешает их свободному перемещению.	Какие стандарты обеспечивают права инвалидов? Как обеспечить их выполнение?	Предложить варианты исправления ситуации и правовые шаги.

Итог

Используйте реальные ситуации для повышения мотивации.

Поощряйте обсуждение этических аспектов и правовых норм.

Обращайте внимание на важность соблюдения стандартов для равных возможностей.

Практическая работа №4: «Основные понятия рыночной экономики»

дайте определение понятию «рынок» и укажите не менее 3 условий, которые необходимы для его нормальной деятельности.

Рынок – это....	Условия функционирования рынка		
	1-ое	2-ое	3-е

2. Закончите предложения о главном процессе, происходящем на рынке – о конкуренции:

А) Конкуренция – это (определение?)....

Б) В экономической конкуренции главными соперниками являются (кто?)...

В) Целью конкурентов на рынке является (за что борются?)....

Г) Чтобы одержать победу в экономической конкуренции участники осуществляют (что?).....

3. В условиях современного рынка в процессе взаимодействия потребителя и производителя (продавца) формируются два экономических показателя: спрос D и предложение S (они обозначаются латинскими буквами).

Критерии сравнения	СПРОС	ПРЕДЛОЖЕНИЕ
1. Определение показателя		
2. Что является основой возникновения?		
3. Как зависит от цены		

на товар (услугу)?		
4. Какие факторы оказывают влияние на рост или снижение показателя?		

Дадим им характеристику и сравним, используя пункт 2.

4. Изучите пункт «Рыночное равновесие» (+ словарь в конце книги) и кратко поясните, что это такое и в чём проявляется на практике.

5. Используя последний пункт в параграфе, составьте в тетради кластер «Виды рынков» по разным признакам

ВИДЫ РЫНКОВ				
				
По объекту продаж	По масштабу продаж	По территориальной принадлежности	По уровню конкуренции	По степени законности

Практическая работа №5: Решение правовых казусов по теме: Факторы производства, их классификация

Возвращаясь поздно вечером домой из магазина, 22-летний Х. поскользнулся на льду на бетонной плите у крыльца подъезда, упал и получил травму. С места происшествия Х. был госпитализирован на машине скорой помощи, ему была проведена экстренная операция, а потом еще одна - в порядке оказания высокотехнологичной помощи в НИИ им. Бакулева в Москве. За весь период лечения (более 1 года) Х. четыре раза был госпитализирован, кроме того, в общей сложности около 5 месяцев проходил амбулаторное лечение. У Х. на руках имеются копии больничных листов, выписки из лечебных учреждений, чеки, подтверждающие приобретение лекарственных средств, договор перевозки, согласно которому осуществлялась его транспортировка в Москву на лечение и обратно, справки о заработной плате, а также справки, подтверждающие оплату больничных листов в размере 60% от заработной платы. В медицинских учреждениях также имеются медицинские карты больного, подтверждающие порядок и длительность амбулаторного и стационарного лечения. Падение Х. видели его соседи, которые и вызвали скорую помощь. После падения и весь период лечения Х. вел замкнутый образ жизни, утратил привычный круг общения, в связи с запретом на физические нагрузки набрал лишний вес. Представители управляющей компании ни сразу после инцидента, ни позже к Х. не обращались, извинений не принесли, вред компенсировать не попытались. Х. обратился к юристу, хочет взыскать с управляющей компании компенсацию морального вреда, расходы на лечение и проезд к месту лечения и обратно.

Вопросы: 1. Раскройте условия и порядок компенсации морального вреда. Какими нормами Х. следует обосновывать иски о взыскании морального вреда? 2. Определите правовые основы взыскания в пользу потерпевшего дополнительных понесенных расходов. Что к ним может относиться? 3. Определите обстоятельства, имеющие значение для дела по каждому из требований Х. Соотнесите факты, входящие в предмет доказывания и имеющиеся у Х.

доказательства. Распределите обязанность по доказыванию между сторонами. 4. Какие еще способы защиты может использовать Х. в отношении управляющей компании?

Ответы: Х. хочет предъявить к управляющей компании два требования: о взыскании компенсации морального вреда и о взыскании дополнительных расходов. Оба требования могут быть соединены в одном исковом заявлении. 1. В соответствии с ч. 1 ст. 1064 ГК РФ, вред, причиненный личности или имуществу гражданина, подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим вред. Согласно ст. 151 ГК РФ, если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда. При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями гражданина, которому причинен вред. В соответствии с ч. 2 ст. 1101 ГК РФ, размер компенсации морального вреда определяется судом в зависимости от характера причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также степени вины причинителя вреда в случаях, когда вина является основанием возмещения вреда. При определении размера компенсации вреда должны учитываться требования разумности и справедливости. Характер физических и нравственных страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальных особенностей потерпевшего. 2. Согласно ч. 1 ст. 1085 ГК РФ, при причинении гражданину увечья или ином повреждении его здоровья возмещению подлежат дополнительно понесенные расходы, вызванные повреждением здоровья, в том числе расходы на лечение, приобретение лекарств. К этой же категории расходов могут быть отнесены расходы на проезд к месту лечения и обратно, расходы на реабилитацию и прочее. 3. Согласно ч. 1 ст. 55 ГПК РФ, доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела. Эти сведения могут быть получены из объяснений сторон и третьих лиц, показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств, аудио- и видеозаписей, заключений экспертов. В соответствии с ч. 2 ст. 56 ГПК РФ, суд определяет, какие именно обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их. По искам о компенсации морального вреда имеют значение для дела (входят в предмет доказывания) следующие обстоятельства: 1) Факт противоправного поведения причинителя вреда. Указанное может быть подтверждено: свидетельскими показаниями, медицинскими документами (выписки из лечебных учреждений, медицинские карты больного, подтверждающие порядок и длительность амбулаторного и стационарного лечения). Для истребования из медицинских учреждений медицинских карт, Х. следует заявить соответствующее ходатайство суду (ч. 1 ст. 57 ГПК РФ). 2) Причинно-следственная связь между противоправным поведением и наступившими неблагоприятными последствиями. На бетонной плите подъезда имелась наледь, которая и послужила причиной падения Х. Указанное может быть подтверждено: свидетельскими показаниями соседей-очевидцев происшествия. 3) Вина причинителя вреда. Согласно ч. 1 ст. 56 ГПК РФ, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. В соответствии с ч. 2 ст. 1064 ГК РФ, лицо, причинившее вред, освобождается от возмещения вреда, если докажет, что вред причинен не по его вине (презумпция вины причинителя вреда). Таким образом, потерпевший не должен доказывать вину причинителя вреда, если доказаны все иные связанные с причинением вреда обстоятельства. Обязанность по доказыванию своей невиновности лежит на

причинителе вреда (управляющей компании). 4) Степень физических страданий Х. Х. понес физические страдания, которые выразились: в болевых ощущениях, возникших непосредственно при падении и в постоперационные периоды. Указанное может быть подтверждено: свидетельскими показаниями, медицинскими документами (выписки из лечебных учреждений, медицинские карты больного, подтверждающие порядок и длительность амбулаторного и стационарного лечения). 5) Степень нравственных страданий Х. Х. понес нравственные страдания, которые выразились в переживаниях, вызванных почти полным исключением истца на длительный период из трудовой и социальной деятельности, полным отсутствием любых видов физической активности, набором лишнего веса. Указанное может быть подтверждено: свидетельскими показаниями (друзей, близких), медицинскими документами (набор веса). 6) Индивидуальные особенности потерпевшего, повлиявшие на степень физических и нравственных страданий Х. Имеются следующие индивидуальные особенности потерпевшего – истец является молодым человеком 22 лет, склонен к набору лишнего веса. Своего увечья и изменений во внешности стеснялся, а потому вынужден был отказаться от привычного круга общения, стал вести замкнутый образ жизни. Данные обстоятельства повлияли на степень нравственных страданий истца. Указанное может быть подтверждено: документами, подтверждающими возраст Х. (паспорт), свидетельскими показаниями (друзей, близких), медицинскими документами (набор веса). 7) Иные заслуживающие внимания обстоятельства. К иным заслуживающим внимание обстоятельствам может относиться то, что представители управляющей компании ни сразу после инцидента, ни позже, к Х. не обращались, извинений не принесли, вред компенсировать не попытались. По искам о взыскании расходов на лечение и проезд к месту лечения и обратно (дополнительно понесенных расходов). В период лечения Х., согласно назначениям врачей приобретал лекарственные средства для лечения. Также он понес расходы на транспортировку к месту лечения и обратно. 2.1. По данному требованию, помимо изложенного выше, также подлежат доказыванию следующие обстоятельства: 1) Факт приобретения лекарственных препаратов за счет собственных средств. Доказательствами данного факта являются: чеки, подтверждающие приобретение лекарственных средств, медицинские документы, подтверждающие факт назначения приобретаемых лекарств. 2) Факт наличия расходов на транспортировку к месту лечения и обратно. Доказательствами данного факта является договор перевозки, согласно которому осуществлялась доставка Х. в Москву на лечение и обратно 4. В соответствии с ч. 1 ст.1085 ГК РФ при причинении гражданину увечья или ином повреждении его здоровья, возмещению подлежит утраченный потерпевшим заработок (доход), который он имел либо определенно мог иметь. Согласно ч. 1 ст. 1086 ГК РФ, размер подлежащего возмещению утраченного потерпевшим заработка (дохода) определяется в процентах к его среднему месячному заработку (доходу) до увечья или иного повреждения здоровья либо до утраты им трудоспособности, соответствующих степени утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности, а при отсутствии профессиональной трудоспособности - степени утраты общей трудоспособности. В связи с тем, что Х. за период нахождения на больничных частично утратил заработок, в судебном порядке также может быть взыскан утраченный Х. заработок.

Практическая работа №6: Решение правовых казусов по теме: Понятие организации, краткая характеристика, классификация, цели и задачи деятельности

Задача 1. Доцент экономического факультета Провоторов подготовил учебное пособие для бакалавров, оно было рекомендовано методическим советом университета к опубликованию в издательстве университета. Директор издательства, куда отправился Провоторов, выдал ему разработанную юристами университета форму договора между факультетом и издательством, предложил заполнить ее и представить на подпись декану экономического факультета. По данному договору факультет обязуется оплатить услуги издательства за счет внебюджетных средств, оставленных в распоряжении факультета

университетом. Директор пояснил, что таков сложившийся механизм работы издательства университета с его факультетами. ИАЭОЕЕОИ И АДАЕААИНЕИО ИААО 56 ІАУАВ ×АНОУ Позже Провоторов выяснил, что каждый факультет составляет смету расходования внебюджетных средств, оставленных в его распоряжении органами управления университета, и именно этой сметой будет руководствоваться декан, заключая договор с издательством в отношении оплаты услуг издательства по данному пособию. Оцените возможность заключения гражданско-правовых договоров между структурными подразделениями юридического лица. Кому принадлежат внебюджетные средства, полученные от обучения договорных студентов на определенном факультете? Играет ли смета факультета роль в совершении сделок с данным имуществом?

Задача 2. Частное образовательное учреждение «Дюймовочка», занимающееся в Воронеже организацией детских садов для детей в возрасте до 5 лет, решило выйти на рынок соседних регионов путем открытия филиала в г. Белгороде и представительства в г. Липецке. Через некоторое время в липецкой газете была опубликована весьма хвалебная статья о том, как качественно ЧОУ «Дюймовочка» оказывает услуги по развитию детей в их городе. Данная публикация привела к прокурорской проверке, в ходе которой установлено, что представительство в Липецке действительно арендовало отдельно стоящее здание, оборудовало детскую площадку и набрало 3 группы детей, которые регулярно посещали этот детский сад. Прокурор вынес предписание прекратить незаконную деятельность представительства и пообещал инициировать отзыв лицензии у самой организации в Воронеже. Квалифицируйте приведенный случай с точки зрения функций филиалов и представительств. В чем могли заключаться нарушения закона, выявленные прокурором, при том, что услуги оказывались качественно? Какие гражданско-правовые последствия и для каких субъектов может повлечь такая деятельность представительства?

Задача 3. Учредители общества с ограниченной ответственностью обратились к юристу за помощью в правильном выборе и формулировании 57 ОАА 5 РЕАЕ×АНЕЕА ЕЕОА ЕАЕ НОАУАЕОУ АДАЕААИНЕИАИ ИААА наименования создаваемого ими общества, которое планировало заниматься строительной деятельностью. В едином государственном реестре юридических есть уже тысячи обществ с ограниченной ответственностью, в названиях которых содержится корень «строй». Поэтому у учредителей возник ряд вопросов. 1. Можно ли при создании общества указать наименование, включающее слова, имеющиеся в наименованиях других ранее зарегистрированных юридических лиц? 2. Будет ли считаться различием в наименованиях указание на различные организационные формы юридического лица, например: ООО «Стройка» и АО «Стройка»? 3. Можно ли ради различительной способности наименования добавить цифру или букву, например: ООО «Стройка» и ООО «Стройка 33» (ООО «Стройка М»)? 4. Если общества с полностью тождественными фирменными наименованиями создаются в разных регионах России, допустимо ли использование таких наименований? 5. Может ли регистрирующий орган отказать в регистрации вновь образуемого юридического лица, если его наименование тождественно или сходно с наименованием ранее зарегистрированных юридических лиц? Какой совет может дать юрист? Обоснуйте свои доводы по каждому вопросу

Практическая работа №8: Составление заявления на проведение МСЭ для разработки (коррекции) Индивидуальной программы реабилитации инвалида (ИПРА).

Цель Обеспечить правильное оформление заявления для получения экспертного заключения о необходимости разработки или корректировки Индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА).

Основные требования

Заявление должно быть письменным, четким и содержать все необходимые сведения.

В документе необходимо указать причины обращения и конкретные цели.

Подписывать заявление должен сам инвалид или его законный представитель.

Структура заявления

Раздел	Что указывать
Шапка	Название организации или Ф.И.О. заявителя, адрес, контактные данные.
Заголовок	«Заявление на проведение МСЭ для разработки (коррекции) ИПРА»
Дата	Указывается дата подачи заявления.
Обращение	Например: «Уважаемые специалисты МСЭ!»
Основной текст	Включает: - Ф.И.О. заявителя; - дата рождения; - адрес проживания; - контактные данные; - описание состояния здоровья, инвалидности, необходимость разработки или корректировки ИПРА; - просьба провести МСЭ для разработки/коррекции ИПРА; - список приложенных документов.
Подпись	Подпись заявителя или его законного представителя.
Дата	Дата подписания заявления.

Образец заявления

Наименование организации или Ф.И.О. заявителя

Адрес:

Телефон:

Заявление

на проведение МСЭ для разработки (коррекции) Индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА)

от

Ф.И.О.:

Дата рождения:

Адрес проживания:

Телефон: __

Уважаемые специалисты МСЭ!

Прошу провести медико-социальную экспертизу для разработки или корректировки Индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА) в связи с изменением состояния здоровья или необходимостью обновления реабилитационных мероприятий.

К заявлению прилагаю:

медицинские документы и заключения;

паспорт;

документы, подтверждающие инвалидность;

предыдущие версии ИПРА (при наличии);

другие документы, необходимые для оценки состояния здоровья и потребностей.

Прошу рассмотреть мое заявление в установленном порядке и подготовить соответствующую ИПРА.

Дата:

Подпись:

Итог

Внимательно заполняйте все реквизиты.

Обязательно указывайте актуальные сведения и причины обращения.

Не забудьте приложить все необходимые документы.

Тема 2.1 Основные положения законодательства, регулирующие трудовые отношения

Практическая работа №9: «Решение правовых казусов по теме: Основные понятия трудового законодательства»

Казус 1: Неофициальные трудовые отношения

Ситуация:

Иван работает у частного предпринимателя. Он выполняет работу, получает зарплату «в конверте» и не оформлен официально. Через месяц Иван узнал, что его трудовые отношения не зарегистрированы, и он не имеет официальных прав.

Вопрос:

Что говорит трудовое законодательство о таких отношениях? Какие последствия могут возникнуть для работодателя и работника?

Решение:

Трудовое законодательство требует официального оформления трудовых отношений через трудовой договор. Неоформленные отношения считаются неофициальными, что нарушает права работника и создает риски для работодателя (штрафы, невозможность защиты).

Работодатель обязан оформить трудовой договор, а работник — иметь все гарантии и социальные гарантии, предусмотренные законом.

Казус 2: Нарушение режима рабочего времени

Ситуация:

Петр работает на предприятии, где ему устанавливают сменный график по 12 часов без перерывов и выходных, что превышает нормы трудового законодательства. Он жалуется на усталость и ухудшение здоровья.

Вопрос:

Что говорит трудовое законодательство о режиме рабочего времени? Какие меры должны предпринять работодатели?

Решение:

Закон предусматривает, что стандартное рабочее время — не более 8 часов в день и 40 часов в неделю. Перерывы и выходные также регулируются законом. Работодатель обязан соблюдать эти нормы, а нарушение — нарушение прав работника.

Работодатель должен пересмотреть график работы, обеспечить перерывы и выходные дни, а при необходимости — оформить сверхурочную работу с соответствующей оплатой.

Казус 3: Оплата труда и отпуск

Ситуация:

Мария отработала 6 месяцев и должна получить ежегодный оплачиваемый отпуск. Однако работодатель задерживает выплату отпускных и не предоставляет отпуск вовремя.

Вопрос:

Что говорит трудовое законодательство о выплате отпускных и предоставлении отпуска? Какие действия может предпринять работник?

Решение:

Закон обязывает работодателя своевременно оплачивать отпускные до начала отпуска. Задержки нарушают права работника.

Работник может обратиться в трудовую инспекцию или суд для защиты своих прав, а также требовать выплаты компенсации за задержку и отпускных.

Итог

Эти казусы помогают понять, как основные понятия трудового законодательства — трудовой договор, режим работы, оплата, отпуск — реализуются в реальных ситуациях. Важно помнить, что соблюдение законодательства защищает права и интересы обеих сторон.

Практическая работа №10: «Решение правовых казусов по теме: Трудовой договор.»

Казус 1: Отсутствие письменного трудового договора

Ситуация:

Ирина работает в компании уже 3 месяца, но трудовой договор с ней не оформлен в письменной форме. Она выполняет свои обязанности, получает зарплату, но документально ничего не подписано.

Вопрос:

Что говорит трудовое законодательство о необходимости оформления трудового договора? Какие последствия могут возникнуть?

Решение:

Закон требует обязательного письменного оформления трудового договора. Отсутствие документа — нарушение требований законодательства, что может привести к штрафам для работодателя и отсутствию юридической защиты для работника. Рекомендуются оформить трудовой договор в письменной форме, указав все условия работы, обязанности, режим и оплату.

Казус 2: Изменение условий трудового договора без согласия работника

Ситуация:

Алексей работает по трудовому договору, в котором прописана ставка и график работы. Руководство решило изменить условия — увеличить рабочие часы и снизить оплату — без согласия Алексея.

Вопрос:

Можно ли вносить изменения в трудовой договор без согласия работника? Что говорит законодательство?

Решение:

Изменение условий трудового договора возможно только по соглашению сторон или в случаях, предусмотренных законом (например, изменение организационных условий, с согласия работника). Без согласия работника такие изменения считаются нарушением и недопустимы. В этом случае работник может обратиться в трудовую инспекцию или суд для защиты своих прав.

Казус 3: Трудовой договор с временным работником

Ситуация:

Компания нанимает временного работника на 3 месяца, и в трудовом договоре прописано, что он работает только в течение этого срока. После окончания срока работник продолжает работать, а работодатель не оформляет новый договор.

Вопрос:

Что говорит законодательство о таких ситуациях? Какие права имеет работник?

Решение:

Если работник продолжает работать после окончания срока действия временного договора без оформления нового, его трудовые отношения автоматически переходят в разряд постоянных (ст. 59 ТК РФ). Работодатель обязан оформить постоянный трудовой договор, а работник — получать все гарантии, предусмотренные для постоянных сотрудников.

Итог

Эти казусы иллюстрируют важность правильного оформления и соблюдения условий трудового договора. Он — основа трудовых отношений, и его правильное составление обеспечивает защиту прав обеих сторон.

Практическая работа №11: «Решение правовых казусов по теме: Рабочее время и время отдыха»

Казус 1: Нарушение режима рабочего времени

Ситуация:

Игорь работает на предприятии по сменам, и его график предполагает работу по 12 часов без перерывов и выходных. Он жалуется на сильную усталость и ухудшение здоровья.

Вопрос:

Что говорит трудовое законодательство о режиме рабочего времени? Какие меры должны предпринять работодатели?

Решение:

Закон устанавливает, что стандартная продолжительность рабочего времени — не более 8 часов в день и 40 часов в неделю. Перерывы и выходные регулируются законом.

Работодатель обязан соблюдать эти нормы, обеспечить перерывы и отдых. В данном случае необходимо пересмотреть график, сократить рабочие часы, обеспечить перерывы и выходные дни, а при необходимости — оформить сверхурочную работу с оплатой.

Казус 2: Отсутствие ежедневных и еженедельных отдыхов

Ситуация:

Работник Татьяна работает без выходных уже более месяца, ей не предоставляют полноценный отдых.

Вопрос:

Что говорит законодательство о времени отдыха? Какие права у работника?

Решение:

Закон предусматривает, что ежедневный отдых — не менее 11 часов между сменами, а еженедельный — не менее 24 часов подряд, обычно в выходные дни. Работодатель обязан обеспечить эти перерывы и выходные. Работник имеет право требовать соблюдения режима отдыха, а при нарушениях — обратиться в трудовую инспекцию или суд.

Казус 3: Оплата за сверхурочную работу и отдых

Ситуация:

Алексей работает сверхурочно в течение двух недель, но ему не доплачивают за переработки и не предоставляют компенсационный отдых.

Вопрос:

Что говорит закон о компенсации за сверхурочную работу и время отдыха? Какие действия должен предпринять работник?

Решение:

Закон обязывает работодателя оплачивать сверхурочную работу с повышенным тарифом или предоставлять компенсационный отдых в течение двух месяцев. Работник вправе обратиться в трудовую инспекцию или суд для взыскания причитающихся выплат и получения отдыха.

Итог

Эти казусы показывают, как важно соблюдать нормы рабочего времени и времени отдыха для защиты здоровья и прав работников. Закон предусматривает баланс между трудовой деятельностью и отдыхом, что способствует повышению производительности и социальной защиты.

Практическая работа №12 : «Решение правовых казусов по теме: Дисциплина труда и трудовой распорядок.»

Казус 1: Нарушение трудовой дисциплины

Ситуация:

Ирина регулярно опаздывает на работу, часто отсутствует без уважительной причины, что нарушает трудовую дисциплину. Работодатель вынужден применять к ней дисциплинарные меры.

Вопрос:

Какие меры можно применить в соответствии с трудовым законодательством? Какие последствия могут быть для работника?

Решение:

Закон предусматривает возможность применения дисциплинарных взысканий — замечания, выговор, увольнение — за нарушение трудовой дисциплины (ст. 192 ТК РФ). Работодатель обязан оформить взыскание в письменной форме и соблюдать процедуру. Работник может оспорить взыскание в суде, если оно было незаконным или применено с нарушением процедуры.

Казус 2: Нарушение режима труда и отдыха

Ситуация:

Работник Сергей работает по сменам, и его график предполагает работу в ночное время без предоставления должного времени отдыха. Он жалуется на усталость и ухудшение здоровья.

Вопрос:

Что говорит трудовое законодательство о режиме труда и отдыха? Какие меры должен предпринять работодатель?

Решение:

Закон предусматривает, что ночная работа допускается с соблюдением особых правил, а работник, работающий в ночное время, должен получать дополнительные гарантии, в том числе сокращённую продолжительность рабочего времени и дополнительный отдых.

Работодатель обязан обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, предоставить дополнительные перерывы или отдых, а также оплатить ночную работу по повышенным тарифам.

Казус 3: Несоблюдение трудового распорядка

Ситуация:

Работник Виталий систематически нарушает внутренний распорядок предприятия — не соблюдает график, не выполняет поручения руководства, что приводит к сбоям в работе.

Вопрос:

Какие меры дисциплинарного воздействия предусмотрены? Какие последствия для работника?

Решение:

Работодатель может применить дисциплинарные взыскания — замечание, выговор, строгий выговор или увольнение — за нарушение трудового распорядка (ст. 192 ТК РФ).

Работодатель обязан оформить взыскание письменно и соблюдать процедуру.

Работник имеет право оспорить взыскание, если оно было применено с нарушением закона или процедуры.

Итог

Эти казусы показывают важность соблюдения правил трудового распорядка и дисциплины для поддержания эффективной и законной работы. Соблюдение правил обеспечивает баланс интересов работодателя и работника, а также способствует созданию дисциплинированной рабочей среды.

Практическая работа №13: «Решение правовых казусов по теме: Материальная ответственность сторон трудового договора»

Казус 1: Утрата имущества работодателя по вине работника

Ситуация:

Работник склада по неосторожности уронил и разбил дорогостоящее оборудование. Работодатель требует возместить ущерб, ссылаясь на материальную ответственность.

Вопрос:

Какие условия должны быть выполнены для привлечения работника к материальной ответственности? Может ли работник отказаться возмещать ущерб?

Решение:

Материальная ответственность работника наступает при наличии вины, причинении ущерба по его вине, а также если это предусмотрено трудовым договором или коллективным соглашением (ст. 242 ТК РФ).

Работник имеет право оспорить сумму ущерба или степень своей вины, а также обратиться за возмещением по закону или в суд.

Важно, чтобы работодатель доказал вину работника и соблюдал процедуру взыскания.

Казус 2: Повреждение имущества работодателя по неосторожности

Ситуация:

Работник случайно пролил краску на оборудование, что привело к его поломке. Работодатель требует компенсацию.

Вопрос:

Можно ли привлечь работника к материальной ответственности? Какие условия должны быть выполнены?

Решение:

Да, при наличии вины работника, причинении ущерба по его неосторожности, возможна материальная ответственность.

Работодатель должен доказать, что ущерб причинен по вине работника, а также соблюсти установленную процедуру взыскания.

Если вина работника не доказана или ущерб не причинен по его вине, взыскание недопустимо.

Казус 3: Вред, причиненный работником при выполнении служебных обязанностей

Ситуация:

Работник, выполняя свои обязанности, случайно повредил оборудование, которое использовал по служебной необходимости. Работодатель требует возместить ущерб.

Вопрос:

Может ли работник быть привлечен к материальной ответственности? Какие особенности в этом случае?

Решение:

Если ущерб причинен в ходе выполнения трудовых обязанностей и по вине работника, он может быть привлечен к материальной ответственности.

Однако, если повреждение произошло в результате несоблюдения правил эксплуатации или по причинам, не связанным с виной работника, взыскание недопустимо.

Работодатель должен доказать вину и соблюсти процедуру взыскания.

Итог

Материальная ответственность сторон трудового договора возможна при наличии вины, причинении ущерба, а также при соблюдении установленных законом условий. Важно, чтобы взыскание осуществлялось в рамках закона и после доказательства вины.

Практическая работа №14: «Решение правовых казусов по теме: Защита трудовых прав работников»

Казус 1: Нарушение права на своевременную оплату труда

Ситуация:

Работник Андрей не получил зарплату за два месяца, несмотря на выполнение своих обязанностей. Он обращается в трудовую инспекцию.

Вопрос:

Какие права есть у работника в этой ситуации? Какие меры можно предпринять для защиты его прав?

Решение:

Работник имеет право требовать своевременной выплаты заработной платы в соответствии с ТК РФ (ст. 136).

Он может обратиться в трудовую инспекцию, прокуратуру или суд для взыскания задолженности и компенсации за задержку.

Также работник может потребовать выплаты штрафных санкций, предусмотренных законом для работодателя.

Казус 2: Дискриминация при приеме на работу

Ситуация:

Женщина претендовала на должность, но ей отказали без объяснения причин, хотя она соответствовала требованиям. В дальнейшем выяснилось, что отказ связан с её полом.

Вопрос:

Какие права нарушены? Какие меры защиты предусмотрены?

Решение:

Это нарушение права на равную трудовую конкуренцию и недискриминацию, закрепленных в ТК РФ и международных нормах.

Работник может обратиться в суд или органы по защите прав человека для защиты своих прав и взыскания компенсации.

Работодатель обязан устранить нарушение и обеспечить равные возможности.

Казус 3: Защита от незаконного увольнения

Ситуация:

Работник Иван был уволен по инициативе работодателя без объяснения причин и без соблюдения процедуры увольнения, предусмотренной законом.

Вопрос:

Какие действия может предпринять работник? Какие его права нарушены?

Решение:

Работник имеет право оспорить увольнение в суде, поскольку увольнение без соблюдения процедуры и без уважительных причин — нарушение трудовых прав (ст. 81 ТК РФ).

Он может потребовать восстановления на работе или выплаты компенсации.

Работодатель обязан соблюдать процедуру увольнения, предусмотренную законом.

Итог

Защита трудовых прав — важная часть трудового законодательства. Работники должны знать свои права, а работодатели — соблюдать нормы, чтобы избежать правовых конфликтов и обеспечить справедливое отношение.

Тема 2.2. Механизм формирования и формы оплаты труда

Практическая работа №15: «Решение правовых казусов по теме: Механизм формирования оплаты»

Цель работы Обучить студентов навыкам анализа и расчета механизма формирования оплаты труда на основе конкретных ситуаций.

Задачи

Ознакомить с основными элементами механизма формирования оплаты.

Научить применять нормативные и внутренние документы для расчета заработной платы.

Развить умение учитывать особенности систем оплаты труда и надбавок.

Этапы работы

1. Теоретическая подготовка

Объяснить основные понятия: тарифы, ставки, системы оплаты, расчетные формулы.

Рассказать о видах систем оплаты труда (тарифная, сдельная, повременная, смешанная).

2. Анализ ситуаций

Разделить студентов на группы.

Каждой группе дать конкретные задачи или ситуации для анализа:

Определение системы оплаты.

Расчет заработной платы по предоставленным исходным данным.

Учет надбавок и удержаний.

3. Практический расчет

Выполнить расчет по формуле, предусмотренной системой оплаты.

Обсудить результаты и возможные ошибки.

4. Обсуждение и выводы

Представить решения, сравнить подходы.

Обсудить особенности формирования оплаты в разных системах.

Примеры ситуаций для анализа

Задача	Что нужно сделать	Что обсудить
Работник по тарифной системе: ставка 150 руб/час, отработал 160	Рассчитать итоговую оплату,	Правильность расчетов, особенности учета

Задача	Что нужно сделать	Что обсудить
часов, доплаты за сверхурочные — 10 часов.	учитывая доплаты.	сверхурочной работы.
Работник по сдельной системе: произвел 300 единиц продукции, ставка 50 руб за единицу.	Определить заработок.	Влияние объема работы на оплату.
Работник по смешанной системе: фиксированная часть 12 000 руб + 10% от стоимости выполненных заказов — 50 000 руб.	Рассчитать итоговую зарплату.	Особенности смешанных систем.

Итог

Практическая работа должна помочь студентам понять, как рассчитывается оплата труда в разных системах, и научить применять нормативные и внутренние документы при расчетах.

Практическая работа №16: «Решение правовых казусов по теме: Формы и системы заработной платы»

Цель работы Обучить студентов анализировать и применять различные формы и системы заработной платы в условиях реальной деятельности предприятия.

Задачи

Ознакомить с видами форм оплаты труда (повременная, сдельная, комбинированная).

Ознакомить с системами оплаты труда (тарифная, сдельная, повременная, смешанная).

Научить выбирать оптимальные формы и системы оплаты в зависимости от условий работы.

Этапы работы

1. Теоретическая подготовка

Объяснить основные понятия: формы оплаты (повременная, сдельная, комбинированная), системы оплаты (тарифная, сдельная, повременная, смешанная).

Рассказать о преимуществах и недостатках каждой формы и системы.

2. Анализ ситуаций

Разделить студентов на группы.

Каждой группе дать конкретные ситуации для анализа:

Выбор формы оплаты для работника с высокой производительностью.

Определение системы оплаты для работника, выполняющего разовые задания.

Анализ ситуации с комбинированной системой оплаты.

3. Практический разбор

Выполнить задание по выбору оптимальной формы и системы оплаты для каждой ситуации.

Обсудить преимущества и недостатки выбранных вариантов.

4. Итоговое обсуждение

Представить свои решения, сравнить подходы.

Обсудить, как правильный выбор форм и систем оплаты влияет на мотивацию и эффективность труда.

Примеры ситуаций для анализа

Ситуация	Что нужно определить	Какие вопросы обсудить
Работник, выполняющий постоянную работу с высокой производительностью.	Какая форма и система оплаты наиболее	Почему выбран именно этот вариант?

Ситуация	Что нужно определить	Какие вопросы обсудить
	эффективны?	
Работник, выполняющий разовые задания.	Как организовать оплату?	В чем преимущества сдельной системы в данном случае?
Производственное предприятие, где необходимо сочетание фиксированного и премиального дохода.	Какая система наиболее подходит?	В чем плюсы и минусы смешанной системы?

Итог

Практическая работа должна помочь студентам понять, как правильно выбирать формы и системы заработной платы в соответствии с условиями труда и требованиями предприятия, а также оценить влияние этих решений на мотивацию работников.

Практическая работа №17: «Решение правовых казусов по теме: Мотивация труда, виды и способы»

Цель работы Обучить студентов анализировать различные виды мотивации труда, а также разрабатывать и применять способы её повышения в конкретных ситуациях.

Задачи

Ознакомить с теоретическими аспектами мотивации труда.

Рассмотреть виды мотивации: материальную, нематериальную, внутреннюю и внешнюю.

Научить разрабатывать способы мотивации для повышения эффективности работы.

Этапы работы

1. Теоретическая подготовка

Объяснить основные понятия: мотивация труда, виды мотивации, способы её воздействия.

Рассказать о мотивационных теориях (например, теория Маслоу, теория Герцберга).

2. Анализ ситуаций

Разделить студентов на группы.

Каждой группе дать ситуации для анализа:

Как повысить мотивацию работника, испытывающего низкий интерес к работе?

Какие виды мотивации можно использовать для стимулирования высоких результатов?

Какие способы мотивации подходят для разных категорий работников?

3. Разработка решений

Каждая группа разрабатывает конкретные меры и способы мотивации, исходя из ситуации.

Обсуждение эффективности предложенных решений.

4. Итоговое обсуждение

Представление решений, сравнение подходов.

Обсуждение, как правильно сочетать разные виды мотивации для достижения лучших результатов.

Примеры ситуаций для анализа

Ситуация	Что необходимо определить	Какие способы мотивации предложить
Работник показывает низкую заинтересованность в выполнении задач.	Какие виды мотивации можно использовать?	Материальные, нематериальные, внутренние или внешние способы.

Ситуация	Что необходимо определить	Какие способы мотивации предложить
Высококвалифицированный специалист нуждается в признании и уважении.	Какие методы мотивации подойдут?	Поощрения, признание заслуг, развитие профессиональных навыков.
Коллектив показывает низкую производительность.	Как повысить мотивацию всей команды?	Внедрение системы премий, участие в управлении, создание комфортных условий.

Итог

Практическая работа поможет студентам понять, как правильно использовать различные виды и способы мотивации для повышения эффективности труда и мотивации работников.

Практическая работа №18: «Решение правовых казусов по теме: Материальная ответственность сторон трудового договора»

Цель работы Обучить студентов анализировать ситуации, связанные с материальной ответственностью сторон трудового договора, и разрабатывать рекомендации по её применению.

Задачи

Ознакомить с видами материальной ответственности: полная, ограниченная, специальная.

Рассмотреть условия и порядок привлечения к материальной ответственности.

Научить применять нормы закона при решении конкретных ситуаций.

Этапы работы

1. Теоретическая подготовка

Объяснить виды материальной ответственности (ст. 242–247 ТК РФ).

Рассказать о условиях, необходимых для привлечения к ответственности:

наличие вины;

причинение ущерба;

связь между действиями работника и ущербом;

соблюдение процедуры взыскания.

2. Анализ ситуаций

Разделить студентов на группы.

Каждой группе дать конкретные ситуации для анализа:

Работник уронил дорогостоящее оборудование по неосторожности.

Работник причинил ущерб по небрежности, но ущерб незначительный.

Работник умышленно повредил имущество компании.

3. Разработка решений

Каждая группа определяет, возможна ли материальная ответственность, и какой вид ответственности применим.

Предлагает меры по взысканию ущерба или его возмещению.

4. Обсуждение и выводы

Представление решений, сравнение подходов.

Обсуждение, как правильно оформить взыскание и соблюсти права работника.

Примеры ситуаций для анализа

Ситуация	Что нужно определить	Какие действия предпринять?
----------	----------------------	-----------------------------

Ситуация	Что нужно определить	Какие действия предпринять?
Работник уронил оборудование по неосторожности.	Возможна ли материальная ответственность?	Да, при наличии вины и причиненного ущерба.
Работник повредил имущество умышленно.	Какие меры ответственности?	Полная ответственность, возможно увольнение.
Ущерб минимален, и работник объяснил свою вину.	Можно ли взыскать ущерб полностью?	Возможно, с учетом обстоятельств и размера ущерба.

Итог

Практическая работа поможет студентам понять условия и порядок привлечения к материальной ответственности, а также научиться принимать правильные решения в конкретных ситуациях.

Практическая работа №19: «Решение правовых казусов по теме: Гарантии и компенсации при оплате труда.

Задания представлены в виде решения различных правовых ситуаций (казусов), составления процессуальных документов и выполнения заданий по темам теоретического курса обучения.

Решение казусов способствует лучшему усвоению теоретического курса и более квалифицированной подготовке студентов к практической работе. В результате решения казусов студенты приобретают навыки правильного применения норм семейного законодательства и теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях.

Необходимым условием успешной работы на практических занятиях является обязательная предварительная подготовка: усвоение учебного материала (конспект лекций, учебная и дополнительная литература из рекомендованной преподавателем в том числе из приведенной в настоящей программе), изучение соответствующих норм законодательства, руководящие разъяснения пленума Верховного Суда Российской Федерации, использование опубликованной судебной практики.

При решении казусов студенты должны исходить из того, что все фактические обстоятельства, изложенные в них, предполагаются установленными и доказанными. Однако в учебных целях допустимо и изменение условий казусов, на что указано непосредственно в тексте.

В казусах всегда указываются вопросы, подлежащие разрешению. При этом к ним поставлено несколько вопросов, один из которых будет, как правило, основным, а другие – дополнительными. Необходимо ответить на все поставленные вопросы.

Решение казусов должно быть полным и развернутым. В решении должен быть виден ход рассуждений студента:

1) Анализ ситуации. На данном этапе необходимо, прежде всего, уяснить содержание задачи, сущность возникшего спора и все обстоятельства дела;

2) Оценка ситуации (доводов сторон) с точки зрения действующего законодательства. Для этого студент должен определить юридическое значение фактических обстоятельств, упомянутых в задаче, и квалифицировать указанное в условии задачи правоотношение.

3) Четко сделанные выводы, в том числе об обоснованности требований или возражений сторон спора, а если дело уже решено судом – то и об обоснованности изложенного в казусе решения.

Юридическая квалификация фактов и отношений должна основываться на нормах права. Рассуждения и выводы должны обосноваться ссылками на конкретные правовые нормы. При этом указываются абзацы, части, пункты, статьи нормативного акта. Текст

этих норм необходимо в соответствующей части процитировать. Однако решение не должно состоять лишь из дословного изложения или пересказа текста статей нормативных актов.

Казусы предназначены для текущей проверки знаний студентов и решаются в процессе подготовки к практическим занятиям. Обязательной формы выполнения задания (устно или письменно) не предусмотрено, но во время аудиторных практических занятий решение задач студенты излагают устно, с учетом требований, указанных в методических рекомендациях.

При выполнении задания студенту необходимо:

- внимательно прочитать текст задания;
- найти необходимую информацию в теоретическом материале по соответствующей теме и/или в нормативных актах;
- найти, при необходимости, в словаре основных терминов по дисциплине «Правовое основы профессиональной деятельности» то или иное понятие, необходимое для выполнения задания, понять его, запомнить;
- быть готовым защитить свое решение при обсуждении задания в группе.

Задача 1

Государственный инспектор труда Гаврилов при рассмотрении жалоб работников ЗАО «Арматурщик» на нарушение их трудовых прав всегда поддерживал работодателя. Впоследствии выяснилось, что Гаврилов является близким родственником директора завода. Председатель профкома решил направить в государственную инспекцию труда письменную жалобу с предложением отстранить Гаврилова от инспектирования завода. На нарушение, каких принципов трудового права мог сослаться в жалобе председатель профкома?

Задача 2

Гражданка Яковлева в поисках работы выехала в одну из зарубежных стран. Вскоре она была принята на высокооплачиваемую работу в зарубежный филиал российской фирмы «Рамекс». Однако когда Яковлева в неофициальной обстановке критически высказалась о директоре филиала, то была уволена без объяснения причин. Она обратилась в российской консульство с вопросом что ей необходимо предпринять для восстановления нарушенных прав, поскольку при ее увольнении были грубо нарушены нормы ст. 81 ТК РФ? Сформулируйте ответ консула. Как действуют нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пространстве и по кругу лиц?

Задача 3.

Инспектор отдела кадров предприятия «Монтаж-спецстрой» предложил гражданину Юрченко, пришедшему наниматься на работу, заключить срочный трудовой договор. На возражение Юрченко, что работа, на которую он нанимается, не требует в соответствии со ст. 59 ТК РФ заключения срочного трудового распорядка организации со всеми вновь принимаемыми работниками должны заключаться срочные трудовые договоры. Какая из сторон права? Каковы особенности действия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права?

Задача 4.

Директор ОАО «Энергострой» издал приказ, в котором со ссылкой на ст. 5 ТК РФ утверждалось, что льготы, предусмотренные до 1 февраля 2002г. для некоторых категорий работников указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и не нашедшие

отражения в ТК РФ, на работников ОАО не распространяются. Профком предприятия предложил директору отменить приказ как незаконный.

Кто прав в данной ситуации? Каковы особенности применения нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых до введения в действие ТК РФ?

6. Примеры оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

6.1 Перечень вопросов к зачету:

1. Объясните, что такое социальная адаптация и почему она важна для человека.

Ответ:

Социальная адаптация — это процесс приспособления человека к окружающей социальной среде, к её требованиям и условиям. Важна для успешного взаимодействия с обществом, формирования положительного образа себя, достижения личных целей и повышения качества жизни.

2. Назовите основные этапы социальной адаптации и кратко опишите каждый.

Ответ:

Основные этапы:

Первичный этап: знакомство с новой средой, первичные реакции, адаптационные реакции.

Преодоление трудностей: развитие навыков взаимодействия, решение конфликтных ситуаций.

Устойчивое приспособление: формирование стабильных отношений, интеграция в социальную среду.

3. Какие факторы могут способствовать успешной социальной адаптации человека?

Обоснуйте свой ответ.

Ответ:

Факторы:

Наличие поддержки со стороны семьи и окружения.

Развитые коммуникативные навыки.

Положительный настрой и мотивация к адаптации.

Образование и профессиональные навыки.

Обоснование: эти факторы помогают человеку быстрее понять новые условия, наладить контакты и чувствовать себя уверенно.

4. Какие трудности могут возникнуть у человека при социальной адаптации? Как их можно преодолеть?

Ответ:

Трудности:

Страх и неуверенность.

Конфликты с окружающими.

Недостаток опыта взаимодействия.

Стресс и психологические проблемы.

Преодоление:

Обучение коммуникативным навыкам.

Поддержка близких и специалистов.

Постепенное привыкание к новым условиям.

Работа над психологическим состоянием.

5. Почему важно развивать навыки социальной адаптации у подростков и молодых людей?

Ответ:

Потому что развитие этих навыков помогает им легче входить во взрослую жизнь, находить работу, строить личные отношения и успешно преодолевать жизненные трудности. Это способствует их социальной ответственности и личностному росту.

Вопрос:

Какая основная цель государственной политики в области профессиональной подготовки инвалидов?

- a) Ограничить возможности инвалидов для обучения и работы
- b) Обеспечить равные возможности для получения профессионального образования и трудоустройства
- c) Уменьшить финансирование программ для инвалидов
- d) Исключить инвалидов из системы профессионального образования

Правильный ответ:

b) Обеспечить равные возможности для получения профессионального образования и трудоустройства

1. Вопрос: Что такое трудовой договор и какие основные условия он должен содержать?

Ответ:

Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в котором определяются условия труда. Основные условия:

должность и обязанности работника

место работы

размер и порядок оплаты труда

режим работы и отдыха

срок действия договора (если временный)

права и обязанности сторон

2. Вопрос: Какие виды времени отдыха предусмотрены трудовым законодательством? zzz

Ответ:

Закон предусматривает следующие виды отдыха:

ежедневный отдых (не менее 11 часов между сменами)

еженедельный отдых (обычно 24 часа подряд, чаще — два выходных дня)

ежегодный оплачиваемый отпуск (от 24 до 56 дней, в зависимости от стажа и условий работы)

3. Вопрос: Какие выплаты должен получать работник при увольнении по инициативе работодателя?

Ответ:

При увольнении по инициативе работодателя работник имеет право на:

выходное пособие, если это предусмотрено трудовым договором или коллективным договором

расчет за отработанное время

компенсацию за неиспользованный отпуск

4. Вопрос: Назовите основные права работника, закрепленные в трудовом законодательстве

Ответ:

К основным правам относятся:

право на своевременную оплату труда

право на безопасные условия труда

право на отпуск и отдых

право на защиту от дискриминации и незаконных увольнений

право на компенсацию за вред, причиненный здоровью на работе

Кейс 1: Неправильное оформление трудового договора

Описание:

Работодатель принял на работу нового сотрудника, но не оформил трудовой договор в письменной форме. Через месяц сотрудник обнаружил, что его обязанности расширены, а условия оплаты изменены без согласия.

Вопрос:

Что говорит законодательство о необходимости оформления трудового договора? Какие риски для работодателя в данной ситуации?

Ответ:

Закон требует обязательного письменного оформления трудового договора. Отсутствие договора — нарушение трудового законодательства, что может привести к штрафам и признанию трудовых отношений неофициальными. Работодатель рискует не получить юридической защиты и обязан выплатить работнику компенсацию, если возникнут споры.

Кейс 2: Нарушение режима рабочего времени

Описание:

Работник работает по 12 часов в день без дополнительных перерывов и выходных, что превышает установленные нормы. Он жалуется на усталость и ухудшение здоровья.

Вопрос:

Какие нормы регулируют режим рабочего времени? Что должно сделать работодателю?

Ответ:

Закон устанавливает, что стандартное рабочее время — не более 8 часов в день и 40 часов в неделю. Работодатель обязан соблюдать эти нормы, предоставлять перерывы и выходные. В случае нарушения — работник имеет право обратиться в инспекцию труда или суд.

Кейс 3: Неоплата отпуска

Описание:

Работник отработал полгода, и согласно закону, он должен получить ежегодный оплачиваемый отпуск. Однако работодатель задерживает выплату отпускных.

Вопрос:

Что говорит законодательство о выплате отпускных? Какие действия может предпринять работник?

Ответ:

Закон обязывает работодателя своевременно оплачивать отпускные до начала отпуска. Если задержка произошла — работник может обратиться с жалобой в трудовую инспекцию или суд для защиты своих прав.

Кейс 1: Оплата по сдельной системе

Описание:

Работник на предприятии выполняет работу по сдельной системе оплаты — за каждую выполненную единицу продукции он получает определённую сумму. За месяц он изготовил 150 единиц товара, и ставка за единицу — 50 рублей.

Вопрос:

Как рассчитывается его заработная плата за месяц? Какие преимущества и недостатки у сдельной системы оплаты?

Ответ:

Заработная плата = количество изготовленных единиц $\times$ ставка за единицу
 $= 150 \times 50 = 7500$ рублей.

Преимущества: мотивация к увеличению объёмов работы.

Недостатки: возможна недобросовестная работа или снижение качества.

Кейс 2: Оплата по тарифной ставке

Описание:

Работник получает фиксированную тарифную ставку — 200 рублей в час. За месяц он отработал 160 часов.

Вопрос:

Как рассчитывается его зарплата? Какие преимущества есть у тарифной системы?

Ответ:

Заработок = тарифная ставка $\times$ количество отработанных часов
 $= 200 \times 160 = 32\,000$ рублей.

Преимущества: стабильность дохода, простота расчёта.

Кейс 3: Использование смешанной системы оплаты труда

Описание:

На предприятии используют смешанную систему: работник получает фиксированную часть — 15 000 рублей, и дополнительно — 10% от суммы выполненных заказов. В месяц он выполнил заказов на сумму 50 000 рублей.

Вопрос:

Какой будет его общий доход за месяц?

Ответ:

Общий доход = фиксированная часть + процент от заказов
 $= 15\,000 + (10\% \text{ от } 50\,000) = 15\,000 + 5\,000 = 20\,000$ рублей.

6.2 Примеры тестовых заданий

Вопрос 1. В Общую часть трудового права входит:

- а) рабочее время и время отдыха;
- б) цели и задачи трудового права;*
- в) принципы трудового права;*
- г) оплата труда.

Вопрос 2. Занятыми считаются граждане:

- а) не желающие трудиться;
- б) работающие по трудовому договору;*
- в) являющиеся участниками общественных организаций;
- г) проходящие заочный курс обучения в учреждениях высшего профессионального образования.

Вопрос 3. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста _____ лет.

- а) 16;*
- б) 12;
- в) 15;
- г) 14.

Вопрос 12. Нормальная продолжительность рабочего времени — не более _____ часов в неделю:

- а) 40;*
- б) 35;
- в) 36;
- г) 46.

Вопрос 4. Работодатель может применить дисциплинарное взыскание не позднее ____ проступка:

- а) шести месяцев со дня обнаружения;
- б) недели с момента совершения;
- в) одного месяца с момента обнаружения;*
- г) двух недель с момента совершения.

Вопрос 5. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение _____ дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование:

- а) 30;*
- б) 3;
- в) 5;
- г) 20.

Вопрос 6. Работодатель может применить дисциплинарное взыскание не позднее ____ проступка:

- а) шести месяцев со дня обнаружения;
- б) недели с момента совершения;
- в) одного месяца с момента обнаружения;
- г) двух недель с момента совершения.

Вопрос 7. Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб за:

- а) не предоставление рабочего места;
- б) оскорбление работника;
- в) задержку выплаты заработной платы;
- г) задержку выдачи документов.

Вопрос 8. Обжаловать судебное решение имеют право:

- а) истец;
- б) свидетель;
- в) эксперт;
- г) судебный пристав исполнитель.

Вопрос 9. Занятыми считаются граждане:

- а) не желающие трудиться;
- б) работающие по трудовому договору;
- в) являющиеся участниками общественных организаций;
- г) проходящие заочный курс обучения в учреждениях высшего профессионального образования.

Вопрос 10. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста _____ лет.

- а) 16;
- б) 12;
- в) 15;
- г) 14.

Вопрос 11. Нормальная продолжительность рабочего времени – не более ____ часов в неделю:

- а) 40;
- б) 35;
- в) 36;
- г) 46.

Вопрос 12. В Общую часть трудового права входит:

- а) рабочее время и время отдыха;
- б) цели и задачи трудового права;
- в) принципы трудового права;
- г) оплата труда.

Вопрос 13. Занятыми считаются граждане:

- а) не желающие трудиться;
- б) работающие по трудовому договору;
- в) являющиеся участниками общественных организаций;
- г) проходящие заочный курс обучения в учреждениях высшего профессионального образования.

Вопрос 14 Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб за:

- а) не предоставление рабочего места;
- б) оскорбление работника;
- в) задержку выплаты заработной платы;*
- г) задержку выдачи документов.*