



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владивостокский государственный университет экономики и сервиса»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

***ОП.04. Правовое обеспечение профессиональной
деятельности***

44.02.02 Преподавание в начальных классах

Очная форма обучения

Владивосток 2022

Рабочая программа профессионального модуля разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 44.02.02 Преподавание в начальных классах, приказ № 1353 от 27.10.2014

Разработчик(и): Н.С. Спасенникова, преподаватель Академического колледжа

Рассмотрено и одобрено на заседании цикловой методической комиссии
Протокол № 9 от «16» мая 2022 г.

Председатель ЦМК  А.Д. Гусакова
подпись

Содержание

1	Общие сведения _____	4
2	Структура и содержание учебной дисциплины _____	6
3	Условия реализации программы дисциплины _____	16
4	Контроль результатов освоения учебной дисциплины _____	17

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».

1.1. Место учебной дисциплины в структуре: дисциплина входит в профессиональный цикл и относится к общепрофессиональным дисциплинам (ОП.04).

1.2. Требования к результатам освоения учебной дисциплины

Базовая часть

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

-защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством;
-оформлять документацию в соответствии с требованиями документационного обеспечения управления;

-анализировать соответствующие положения российского законодательства и грамотно применить полученные знания в самостоятельной практической деятельности при разрешении вопросов, связанных с правовым обеспечением профессиональной деятельности;

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- основные законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе процессуальной деятельности;
- законодательные акты и нормативные документы, регламентирующие предпринимательскую деятельность; - стандарты, нормы и правила ведения документации;
- систему документационного обеспечения управления.

Вариативная часть

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии;
- организовывать собственную деятельность;
-принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- информацию, необходимую для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития;
- знать и организовывать работу элементов логистической системы.

Содержание дисциплины ориентировано на подготовку студентов к освоению профессиональных модулей *ППССЗ* по специальностям:

44.02.02 «Преподавание в начальных классах» и овладению профессиональными компетенциями (ПК):

ПК 1.1. Определять цели и задачи, планировать уроки.

ПК 1.2. Проводить уроки.

ПК1.3. Осуществлять педагогический контроль, оценивать процесс и результаты обучения.

ПК 1.5. Вести документацию, обеспечивающую обучение по программам начального общего образования.

ПК 2.1. Определять цели и задачи внеурочной деятельности и общения, планировать внеурочные занятия.

ПК 2.2. Проводить внеурочные занятия.

ПК 2.3. Осуществлять педагогический контроль, оценивать процесс и результаты деятельности обучающихся.

ПК 3.2. Определять цели и задачи, планировать внеклассную работу.

ПК 3.3. Проводить внеклассные мероприятия.

В результате освоения дисциплины формируются компетенции:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, определять методы решения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях.

ОК 4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, взаимодействовать с руководством, коллегами и социальными партнерами.

1.3. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	108
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	72
в том числе:	
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	36
Консультации	
в том числе:	
Итоговая аттестация в форме: <i>дифференцированного зачета</i> в VI семестре.	

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».

2.1. Тематический план и содержание

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, самостоятельная работа обучающихся, курсовая работа (проект) (если предусмотрены)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
Раздел 1. Основы конституционного строя Российской Федерации		11	
Тема 1.1. Основы конституционного строя Российской Федерации.	<p>Содержание учебного материала 1. Понятие конституционного строя. Общая характеристика основ конституционного строя РФ. 2. Политические, социально-экономические и духовные основы Конституционного строя РФ. Целостность и незыблемость основ конституционного строя.</p>	6	1
	<p>Практическое занятие. 1. Составить схему Конституционного строя РФ.</p>	1	
	<p>Самостоятельная работа обучающихся. 1. Законспектировать основные понятия.</p>	4	
Раздел 2. Механизм реализации защиты прав и свобод человека и гражданина. Тема 2.1. Система и виды прав и свобод человека и гражданина.	<p>Содержание учебного материала 1. Права человека. Права гражданина. Юридические свойства основных прав и свобод человека и гражданина. Основания возникновения прав и свобод. 2. Механизм реализации основных прав, свобод и обязанностей</p>	16 6	
	<p>Практические занятия. 1. Решение задач. 2. Выписать основные права гражданина РФ. 3. Выписать основные обязанности гражданина РФ.</p>	2	2

	Самостоятельная работа обучающихся. 1. Написание реферата.	4	
Тема 2.2. Механизм защиты прав и свобод человека и гражданина: гарантии и ограничения.	Содержание учебного материала 1. Гарантии прав и свобод человека и гражданина. 2. Конституционная и государственная защита прав и свобод.	4	3
Раздел 3. Правовое регулирование предпринимательской деятельности в РФ.		38	
Тема.3.1. Предпринимательская деятельность.	Содержание учебного материала. 1. Понятие предпринимательской деятельности, её признаки. Виды и формы предпринимательства. 2. Предпринимательские правоотношения: понятие и структура. Источники предпринимательского права. 3. Субъекты предпринимательской деятельности, их признаки.	4	2
Предпринимательские правоотношения.	Практическое занятие. 1. Решение ситуационных задач	2	
	Самостоятельная работа обучающихся. 1. Выполнение презентации. 2. Написание рефератов.	6	
Тема 3.2. Юридические лица как субъекты предпринимательской деятельности.	Содержание учебного материала. 1. Понятие и признаки юридического лица, цель создания юридического лица. 2. Ответственность юридических лиц. 3. Государственная регистрация юридических лиц. Реорганизация: понятие, формы, имущественные последствия. Ликвидация: понятие, порядок, имущественные последствия. Государственная регистрация прекращения деятельности юридических лиц. Несостоятельность (банкротство) юридических лиц	4	2
	Практическое занятие.	2	

	1. Решение ситуационных задач.		
Тема 3.3. Индивидуальные предприниматели (граждане), их права и обязанности.	Содержание учебного материала. 1. Правовой статус индивидуального предпринимателя. 2. Гражданская правоспособность и дееспособность	4	1
	Практическое занятие. 1. Составить схему гражданской правоспособности и дееспособности граждан РФ.	2	
	Самостоятельная работа обучающихся. 1. Составить конспект: «Ответственность за незаконное предпринимательство».	4	
Тема 3.4. Защита прав субъектов предпринимательской деятельности.	Содержание учебного материала. 1. Конституционные гарантии предпринимательской деятельности. 2. Понятие предпринимательских (хозяйственных споров). 3. Способы защиты предпринимательской деятельности.	2	2
	Практическое занятие. 1. Тестирование.	2	
	Самостоятельная работа обучающихся. 1. Составление презентаций.	6	
Раздел 4. Гражданско-правовой договор		8	
Тема 4.1. Правовое регулирование договорных отношений. Изменение и расторжение договора.	Содержание учебного материала. 1. Понятие договора. Содержание договора. 2. Форма и виды договора. Общий порядок заключения договоров. 3. Изменение и расторжение договора. Исполнение договора. Ответственность за неисполнение договора.	2	1
	Практическое занятие. 1. Составление и заполнение договоров.	2	
	Самостоятельная работа обучающихся. 1. Написание реферата.	4	
Раздел 5. Труд и социальная защита.		22	
Тема 5.1. Трудовые	Содержание учебного материала.	4	1

правоотношения и основания их возникновения.	1. Понятие трудового права, источники трудового права. 2. Трудовые правоотношения. Трудовая право. Дееспособность. 3. Трудовой договор, его виды, содержание. Заключение и прекращение трудового договора.		
Заключение трудового договора.	Самостоятельная работа обучающихся. 1. Написание конспекта.	4	
Тема 5.2. Заработная плата и дисциплина труда.	Содержание учебного материала. 1. Экономическая и правовая сущность заработной платы. Минимальная заработная плата. Надбавки и доплаты. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Гарантийные и компенсационные выплаты. 2. Понятие и методы обеспечения дисциплины труда. Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты, состав дисциплинарного проступка. Понятие и виды дисциплинарных взысканий.	2	2
	Практическое занятие. 1. Разработка условий гражданско-правового договора.	1	
	Самостоятельная работа обучающихся. 1. Ответить на контрольные вопросы. Работа с ТК РФ, гл.3.	1	
Тема 5.3. Материальная ответственность сторон трудового договора.	Содержание учебного материала. 1. Понятие, условия и виды материальной ответственности. 2. Материальная ответственность работодателя перед работником. 3. Материальная ответственность работника перед работодателем.	4	
	Практическое занятие. 1. Тестирование.	2	
Тема 5.4. Общая характеристика законодательства в области социальных пособий и компенсационных выплат.	Содержание учебного материала. 1. Виды пособий. 2. Виды компенсационных выплат, предусмотренных действующим законодательством. 3. Механизмы, обеспечивающие рациональное использование финансовых средств на социальную защиту граждан.	2	3
	Практическое занятие. 1. Решение ситуационных задач.	2	
Раздел 6. Административное		6	

правонарушение и административная ответственность.			
Тема 6.1. Понятие, цели и признаки административной ответственности. Принципы административной ответственности.	Содержание учебного материала. 1. Понятия административной ответственности. 2. Субъекты административной ответственности. Административная ответственность физических лиц. Административная ответственность юридических лиц.	4	2
	Самостоятельная работа обучающихся. 1. Составление презентации.	2	
Раздел 7. Уголовная ответственность.		7	
Тема 7.1. Понятие, цели и признаки уголовной ответственности. Принципы уголовной ответственности.	Содержание учебного материала. 1. Понятия уголовной ответственности. 2. Субъекты уголовной ответственности.	4	2
	Практическое занятие. 1. Тестирование.	2	
	Самостоятельная работа обучающихся. 1. Составление презентации.	1	
	Всего:	108	

Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:

1 - ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств);

2 - репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)

3-продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач).

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация программы учебной дисциплины требует наличия кабинета гуманитарных и социальных дисциплин. Основное оборудование: Доска подкатная; Мультимедийный комплект (проектор Casio XJ-V2, экран Lumien Eco Picture); Парты ученическая одинарная; Стол преподавателя; Стулья.

Программное обеспечение: 1. Microsoft Windows 7 Professional (ООО "Пасифик Компьютеры Групп", ГК №55 от

03.05.2011 г., лицензия №48467770 от 06.05.2011 г.). 2. Microsoft Office ProPlus 2010 Russian Acdmс (ООО

"Пасифик Компьютеры Групп", ГК №254 от 01.11.2010 г., лицензия №47549521 от 15.10.2010 г., бессрочно). 3.

СПС КонсультантЮрист: Версия Проф (ООО "Базис", договор №2019-596 от 25.12.2019 г., лицензия №2567,

действие от 01.01.2020 г. до 31.12.2020 г.). 4. Google Chrome (свободное). 5. Adobe Acrobat Reader (свободное)

3.2. Информационное обеспечение обучения (перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы)

Основные источники:

1. Казанцев С.Я., Мазуренко П.Н. Уголовное право: Учебник Казанцев С.Я., Мазуренко П.Н.- Учебное издание 2021 г. -Текст: электронный <https://www.book.ru/book/935103>

2. Демичев А.А., Карпычев М.В., Леонов А.И. и др. Предпринимательское право: Учебник Демичев А.А., Карпычев М.В., Леонов А.И. и др. Учебное издание 2021г. ССЫЛКА НА ПБД <https://znanium.com/catalog/document?id=354632>

3. *Макарейко, Н. В.* Административное право: учебное пособие для среднего профессионального образования / Н. В. Макарейко. — 12-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 309 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-16425-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531016>

4. Гришаев С. П. Гражданское право: учебник для среднего профессионального образования /Гришаев С. П. — 4-е изд., Издательство Юрайт,2021. — 688с.- <https://znanium.com/catalog/document?id=366542>

5. Працко Г. С. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник 2021. - 310 с.- <https://znanium.com/catalog/document?id=376318>

Дополнительные источники:

1. Рузаева Е. М. Трудовое право. Учебно-методическое пособие для студентов. / Рузаева Е. М. Учебное издание 2018г.- 91с.- <https://e.lanbook.com/book/159826>.

3. Иванова, Е. В. Предпринимательское право: учебник для среднего профессионального образования / Е. В. Иванова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 272 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-09638-5. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/433319>.

4. Демичев А.А., Ершов Н.Н., Ильин И.В. и др./ Гражданское право: Учебник. /Учебное издание, 2019-372с. <https://znanium.com/catalog/document?id=333555>

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, собеседования, а также

выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований.

<p align="center">Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)</p>	<p align="center">Формы и методы контроля и оценки результатов обучения</p>
<p>В результате изучения учебной дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».</p> <p>должен уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> -защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством; -оформлять документацию в соответствии с требованиями документационного обеспечения управления; -организовывать оформление гостиничной документации, составление, учет и хранение отчетных данных. <p>должен знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности; -основные законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе процессуальной деятельности; -законодательные акты и нормативные документы, регламентирующие предпринимательскую деятельность; -стандарты, нормы и правила ведения документации; -систему документационного обеспечения управления. 	<p>Осуществляется текущий контроль, рубежный и итоговый.</p> <p>Оценка результатов производится при помощи:</p> <ul style="list-style-type: none"> -собеседования; -контрольной работы; -ситуационных задач; - коллоквиум. <ul style="list-style-type: none"> - собеседования; - контрольной работы; -ситуационных задач; - коллоквиум. <p>Дифференцированный зачет.</p>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владивостокский государственный университет экономики и сервиса»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ОП.04. Правовое обеспечение профессиональной
деятельности
44.02.02 Преподавание в начальных классах

Форма обучения *очная*

Владивосток 2022

Фонд оценочных средств разработан на основе рабочей программы учебной дисциплины
Федерального государственного образовательного стандарта по специальности программы
подготовки специалистов среднего звена 44.02.02 «Преподавание в начальных классах»

Разработчик: Н.С. Спасенникова, преподаватель Академического колледжа

Рассмотрено и одобрено на заседании цикловой методической комиссии
Протокол № 9 от «16» мая 2022 г.

Председатель ЦМК  А.Д. Гусакова
подпись

1 Общие сведения

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

ФОС разработан на основании:

– основной образовательной программы СПО по специальности 44.02.02 «Преподавание в начальных классах»

– рабочей программы учебной дисциплины ОП.04 «Правовое обеспечение профессиональной деятельности». Формой промежуточной аттестации является дифференцированный зачет.

Код ОК, ПК	Код результата обучения	Наименование
ОК 1. ОК 2. ОК 3. ОК 4. ОК 5. ОК 6. ПК 1.1. ПК 1.2. ПК 1.3. ПК 1.5. ПК 2.1. ПК 2.2. ПК 2.3. ПК 3.2. ПК 3.3.	У1	Защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством;
	У2	Оформлять документацию в соответствии с требованиями документационного обеспечения управления
	У3	Анализировать соответствующие положения российского законодательства и грамотно применить полученные знания в самостоятельной практической деятельности при разрешении вопросов, связанных с правовым обеспечением профессиональной деятельности.
	У4	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии; организовывать собственную деятельность; принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
	31	Права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности; основные законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе процессуальной деятельности.
	32	Законодательные акты и нормативные документы, регламентирующие предпринимательскую деятельность; - стандарты, нормы и правила ведения документации;
	33	Систему документационного обеспечения управления; информацию, необходимую для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития; знать и организовывать работу элементов логистической системы.

2 Распределение типов контрольных заданий по элементам знаний и умений, контролируемых в процессе изучения

Код результата обучения	Содержание учебного материала (темы)	Вид оценочного средства	
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
У1	Тема 1.1. Основы конституционного строя Российской Федерации.	Контрольная работа	Собеседование
	Тема 3.4. Защита прав субъектов предпринимательской деятельности.	Собеседование	Собеседование
У2	Тема 2.2. Механизм защиты прав и свобод человека и гражданина: гарантии и ограничения.	Коллоквиум	Коллоквиум
У3	Тема 5.1. Трудовые правоотношения и основания их возникновения. Заключение трудового договора.	Решение ситуационных задач	Контрольная работа
У4	Тема 5.2. Заработная плата и дисциплина труда.	Коллоквиум	Собеседование
31	Тема 2.1. Система и виды прав и свобод человека и гражданина.	Коллоквиум	Контрольная работа
	Тема 5.4. Общая характеристика законодательства в области социальных пособий и компенсационных выплат.	Коллоквиум	Собеседование
	Тема 6.1. Понятие, цели и признаки административной ответственности. Принципы административной ответственности.	Контрольная работа	Ситуационная задача
32	Тема.3.1. Предпринимательская деятельность. Предпринимательские правоотношения.	Собеседование	Контрольная работа
	Тема 3.2. Юридические лица как субъекты предпринимательской деятельности.	Собеседование	Контрольная работа
	Тема 4.1. Правовое регулирование договорных отношений. Изменение и расторжение договора.	Коллоквиум	Коллоквиум
33	Тема. 3.3. Индивидуальные предприниматели (граждане), их права и обязанности.	Коллоквиум	Коллоквиум
	Тема 5.3. Материальная ответственность сторон трудового договора.	Собеседование	Собеседование
	Тема 7.1. Понятие, цели и признаки уголовной ответственности. Принципы уголовной ответственности.	Коллоквиум	Коллоквиум

3. Структура банка контрольных заданий для текущего контроля и промежуточной аттестации

Тип контрольного задания	Количество контрольных заданий (вариантов)	Общее время выполнения, обучающимся контрольный заданий
Текущий контроль		
<p>Собеседование</p> <p>№ 1. Тема 1.1. Основы конституционного строя Российской Федерации.</p> <p>№ 2. Тема 3.4. Защита прав субъектов предпринимательской деятельности.</p> <p>№ 3. Тема 5.2. Заработная плата и дисциплина труда.</p> <p>№ 4. Тема 5.4. Общая характеристика законодательства в области социальных пособий и компенсационных выплат.</p> <p>№5. Тема.3.1. Предпринимательская деятельность. Предпринимательские правоотношения</p> <p>№ 6. Тема 3.2. Юридические лица как субъекты предпринимательской деятельности.</p> <p>№7. Тема 5.3. Материальная ответственность сторон трудового договора.</p>	1	40
<p>Контрольная работа</p> <p>№ 1. Тема 1.1. Основы конституционного строя Российской Федерации.</p> <p>№ 2. Тема 5.1. Трудовые правоотношения и основания их возникновения.</p> <p>№ 3. Тема 2.1. Система и виды прав и свобод человека и гражданина.</p> <p>№ 4. Тема 6.1. Понятие, цели и признаки административной ответственности. Принципы административной ответственности.</p> <p>№ 5. Тема 3.2. Юридические лица как субъекты предпринимательской деятельности.</p>	2	60
<p>Коллоквиум</p> <p>№ 1 Тема 2.2. Механизм защиты прав и свобод человека и гражданина: гарантии и ограничения.</p> <p>№ 2. Тема 5.2. Заработная плата и дисциплина труда.</p> <p>№ 3. Тема 2.1. Система и виды прав и свобод человека и гражданина.</p> <p>№ 4. Тема 5.4. Общая характеристика законодательства в области социальных пособий и компенсационных выплат.</p> <p>№ 5 Тема 4.1. Правовое регулирование договорных отношений. Изменение и расторжение договора.</p>	2	60
<p>Ситуационные задачи</p> <p>№ 1. Тема 5.1. Трудовые правоотношения и основания их возникновения.</p> <p>№ 2. Тема 6.1. Понятие, цели и признаки административной ответственности. Принципы административной</p>	4	40

Тип контрольного задания	Количество контрольных заданий (вариантов)	Общее время выполнения, обучающимся контрольный заданий
ответственности.		
Промежуточная аттестация		
Дифференцированный зачет	40	60

4. Структура контрольных заданий

4.1 Собеседование

№1

Тема 1.1. Основы конституционного строя Российской Федерации.

Вопросы:

1. Понятие конституционного строя.
- Общая характеристика основ конституционного строя РФ.
2. Политические, социально-экономические и духовные основы Конституционного строя РФ.
- Целостность и незыблемость основ конституционного строя.

№ 2.

Тема 3.4. Защита прав субъектов предпринимательской деятельности.

Вопросы:

1. Конституционные гарантии предпринимательской деятельности.
2. Понятие предпринимательских (хозяйственных споров).
3. Способы защиты предпринимательской деятельности.

№ 3.

Тема 5.2. Заработная плата и дисциплина труда.

Вопросы:

1. Понятие, характерные черты заработной платы и дисциплины труда.

№ 4.

Тема 5.4. Общая характеристика законодательства в области социальных пособий и компенсационных выплат.

Вопросы:

1. Виды пособий.
2. Виды компенсационных выплат, предусмотренных действующим законодательством.
3. Механизмы, обеспечивающие рациональное использование финансовых средств на социальную защиту граждан.

№ 5.

Тема.3.1. Предпринимательская деятельность. Предпринимательские правоотношения.

Вопросы:

1. Понятие предпринимательской деятельности, её признаки. Виды и формы предпринимательства.
2. Предпринимательские правоотношения: понятие и структура. Источники предпринимательского права.

№ 6.

Тема 3.2. Юридические лица как субъекты предпринимательской деятельности.

Вопросы:

1. Понятие и признаки юридического лица, цель создания юридического лица.
2. Ответственность юридических лиц.

№7.

Тема 5.3. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Вопросы:

1. Понятие, условия и виды материальной ответственности.
2. Материальная ответственность работодателя перед работником.
3. Материальная ответственность работника перед работодателем.

1. Понятие, признаки и предпосылки правоотношения
2. Структура и содержание правоотношений
3. Виды правоотношений.

4.2 Контрольная работа

№1

Тема 1.1. Основы конституционного строя Российской Федерации.

Вопросы:

1. Составить схему Конституционного строя РФ.

№ 2.

Тема 5.1. Трудовые правоотношения и основания их возникновения.

Вопросы:

1. Дееспособность.
2. Трудовой договор, его виды, содержание. Заключение и прекращение трудового договора.

№ 3.

Тема 2.1. Система и виды прав и свобод человека и гражданина.

Вопросы:

1. Выписать основные права гражданина РФ.
2. Выписать основные обязанности гражданина РФ.

№4

Тема 6.1. Понятие, цели и признаки административной ответственности. Принципы административной ответственности.

Вопросы:

1. Административная ответственность юридических лиц.

№5

Тема 3.2. Юридические лица как субъекты предпринимательской деятельности.

Вопросы:

1. Государственная регистрация юридических лиц. Реорганизация: понятие, формы, имущественные последствия. Ликвидация: понятие, порядок, имущественные последствия. Государственная регистрация прекращения деятельности юридических лиц. Несостоятельность (банкротство) юридических лиц

4.3. Коллоквиум

№ 1.

№ 1 Тема 2.2. Механизм защиты прав и свобод человека и гражданина: гарантии и ограничения.

Вопросы:

1. Гарантии прав и свобод человека и гражданина.
2. Конституционная и государственная защита прав и свобод.

№ 2

Тема 5.2. Заработная плата и дисциплина труда.

Вопросы:

1. Экономическая и правовая сущность заработной платы.
2. Минимальная заработная плата.
3. Надбавки и доплаты.

- 4.Порядок и сроки выплаты заработной платы.
- 5.Гарантийные и компенсационные выплаты.

№3

Тема 2.1. Система и виды прав и свобод человека и гражданина.

Вопросы:

- 1.Механизм реализации основных прав, свобод и обязанностей.

№4

Тема 5.4. Общая характеристика законодательства в области социальных пособий и компенсационных выплат.

Вопросы:

1. Виды пособий.
- 2.Виды компенсационных выплат, предусмотренных действующим законодательством.
3. Механизмы, обеспечивающие рациональное использование финансовых средств на социальную защиту граждан.

№5

Тема 4.1. Правовое регулирование договорных отношений. Изменение и расторжение договора.

Вопросы:

1. Понятие договора. Содержание договора.
2. Форма и виды договора. Общий порядок заключения договоров.

4.4. Ситуационные задачи

№ 1.

Тема 5.1. Трудовые правоотношения и основания их возникновения.

Задача № 1

Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досаждают. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно не понятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы».

Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».

Вопросы для анализа ситуации:

- 1.Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют?
- 2.Как можно определить уровень вертикальных коммуникаций?
- 3.Существуют ли возможности для восходящих коммуникаций в данной ситуации?
- 4.Каким образом можно более эффективно построить обратную связь?

Задача №2

Ситуация: Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.
2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:
3. Уволить несогласного лидера;
4. Проигнорировать его мнение;
5. Привлечь на свою сторону;
6. Прочее (обосновать).

Задача № 3

В коллективе отдела одного НИИ газовой промышленности за годы совместной работы сложились хорошие отношения между всеми членами коллектива. Отдел успешно справлялся с порученными заданиями.

В связи с переводом на другую работу старого начальника отдела на его должность был назначен молодой ученый, известный своими новаторскими разработками. Свою деятельность новый руководитель начал с укрепления трудовой дисциплины: была установлена регистрация времени прихода на работу и ухода с работы, внутренних командировок, установлено время приемов по личным вопросам. Он значительно расширил тематику научных исследований отдела, заключив договоры с производственными организациями в соответствии со своей научной специализацией. Задания подчиненным старался давать как можно более подробно, считая, что сотрудники недостаточно компетентны в данных вопросах и что они строго должны придерживаться инструкций. Через некоторое время заказчики отметили ухудшение качества научных разработок отдела. В коллективе ухудшились взаимоотношения, повысилась раздражительность, начались конфликты.

Решив, что нужно оздоровить коллектив, начальник отдела предложил уйти на пенсию нескольким сотрудникам, взяв на их место молодых специалистов. Однако положение не улучшилось.

Ваше мнение относительно возникшей ситуации и направлений ее исправления?

Определите:

1. тип конфликта;
2. состав конфликтующих сторон;
3. поводы и истинные причины возникновения конфликтной ситуации;
4. методы и конкретные пути разрешения конфликта.

Задача № 4

Вы всеми силами стремитесь к заключению крупного контракта и в ходе переговоров о продаже узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе, но если вы намекнете ему о такой возможности, то он, вероятно, передаст заказ вашей фирме. Как вы поступите?

№2

Тема 6.1. Понятие, цели и признаки административной ответственности.

Задача № 1

Во дворе дома неизвестные ночью прокололи колеса всем припаркованным автомобилям. От их действий пострадали более 10 автомобилей. Их поступок – это:

- a) разбой;
- b) хищение;
- c) хулиганство;
- d) мелкое хулиганство.

Задача №2

Новую входную дверь должны были установить в течение 2-х дней, но предприятие со

сроком выполнения не справилась. Нарушены нормы:

- a) гражданского права;
- b) исполнительного права;
- c) трудового права;
- d) семейного права.

Задача №3

В городе Т. по действующему графику отключают уличное освещение с период с 01.20 до 05.20 часов. Таким образом, нарушаются права горожан:

- a) на безопасность нахождения на улицах города;
- b) на безопасность в вечернее и ночное время;
- c) нарушение спокойствия в вечернее и ночное время суток.

Задача №4

Инспектор ГИБДД Лыков заметил стоящий на обочине автомобиль Лада – «Калина», который создавал препятствия для движения пешеходов. Не дождавшись владельца указанной автомашины Романова, Лыков произвел эвакуацию транспортного средства. Правомерны ли действия Лыкова?

Ключи к оценочным материалам

4.1 Собеседование

Вопрос №1

Конституция РФ — это основной закон, который определяет права и обязанности всех граждан России, а также устанавливает принципы структуры органов власти на федеральном и региональном уровнях. Конституция является высшим законом в РФ и должна быть соблюдена всеми гражданами и органами власти.

Конституционный строй РФ – это устройство государственной власти и организация общества в России. Основой конституционного строя является Конституция РФ, которая определяет структуру и принципы государства.

Основы конституционного строя РФ гарантированы правами и свободами граждан, а также правилами разделения власти на исполнительную, законодательную и судебную. Общество России является главным элементом в конституционном строе. Оно проявляется через участие в выборах, свободу слова, право на информацию, организации собраний и другие права, которые защищены Конституцией.

Основа конституционного строя РФ – это гарантирование прав и свобод всем гражданам России, подчинение всех решений Конституции и соблюдение принципов разделения власти.

Власть в России осуществляется на основе принципа разделения властей на законодательную, исполнительную и судебную власти. Законодательная власть закреплена за Федеральным собранием, исполнительная власть предоставлена президенту РФ и правительству РФ, а судебная власть проявляется через суды и прокуратуру, которые обеспечивают соблюдение прав граждан и интересов общества. Законодательная власть в РФ — это гарантия свободы слова, собраний и ассоциаций граждан. Исполнительная власть в РФ — это обеспечение управления и руководства государственным аппаратом. Судебная власть в РФ — это обеспечение законности и конституционных прав граждан.

Каждая из властей имеет свои функции и полномочия, что обеспечивает баланс власти. Таким образом, основные принципы конституционного строя РФ включают гарантирование прав и свобод гражданам, разделение властей, социальную справедливость и защиту прав меньшинств. Эти принципы обеспечивают устойчивость и стабильность государства и общества в России. Основы конституционного строя России закреплены в Конституции РФ. Структура и устройство конституции гарантируют гражданам РФ ряд прав и свобод, которые не могут быть ограничены властными структурами общества.

Вопрос № 2.

Предметом защиты в сфере предпринимательской деятельности являются нарушенные или оспариваемые права и законные интересы лиц, осуществляющих такую деятельность. Защита прав предпринимателей и их охраняемых законом интересов осуществляется в предусмотренном законом порядке, то есть посредством применения надлежащей формы и способов защиты. Формы защиты делятся на судебные и внесудебные. Под судебной формой защиты подразумевается деятельность уполномоченных государством органов по защите нарушенных или оспариваемых прав. Суть ее заключается в том, что лицо, права и законные интересы которого нарушены неправомерными действиями, обращается за защитой к государственным или иным компетентным органам, которые уполномочены принять необходимые меры для восстановления нарушенного права или пресечения правонарушения. В рамках судебной защиты органами, обеспечивающими восстановление нарушенного или оспоренного права, являются: - Конституционный Суд Российской Федерации; Верховный Суд Российской Федерации; система федеральных арбитражных судов; система федеральных судов общей юрисдикции. Конституция Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты устанавливают обязанность государства обеспечивать свободу экономической деятельности. Комплексное решение этой задачи возложено на органы государственной власти и местного самоуправления, а выявление правонарушений и устранение угроз свободе экономической безопасности – на органы прокуратуры. Формирование положительной мотивации у граждан

к предпринимательству, создание благоприятных условий для свободного использования своих возможностей, добросовестной конкуренции, оказание различных мер поддержки развивающимся малым и средним предприятиям – все это является одной из важнейших направлений современной государственной политики нашей страны, поскольку именно малое и среднее предпринимательство создает основу экономики. В настоящее время принят ряд мер, призванных усилить гарантии защиты хозяйствующих субъектов. Это – совершенствование механизма проведения мероприятий по контролю, уведомительный порядок начала деятельности, предоставление преимущественного права выкупа, арендованного государственного и муниципального имущества и другие. К основным целям относятся усиление охранной функции права, внедрение риск-ориентированного подхода, смещение акцентов с карательной функции контроля (надзора) на предупредительную.

В современный период в России сложилась успешная практика защиты интересов хозяйствующих субъектов, а также свободы экономической деятельности органами местной власти, Уполномоченным по защите прав предпринимателей, Торгово-промышленной палатой, органами прокуратуры, общественными деятелями, которые применяют весь комплекс мер для обеспечения законности и свободы экономической деятельности. Для этого во всех регионах страны организован постоянный мониторинг в сфере соблюдения прав и законных интересов субъектов предпринимательской деятельности, усилено информационное сотрудничество с объединениями предпринимателей.

Вопрос № 3.

Заработная плата — это материальная компенсация потраченного времени и сил, размер которой зависит от опыта сотрудника, умений и навыков качественно выполнять ту или иную работу, а также дополнительные выплаты за условия работы, сверхурочную деятельность и прочее.

Заработная плата как система включает в себя два больших раздела: постоянную и переменную части: постоянная часть — обязательное начисление при выполнении работником объема трудовых обязанностей (тарифная ставка или должностной оклад); переменная часть — дополнительные начисления, которыми поощряют, премируют сотрудников за качественно выполненную работу, а также возмещают материально работу в сложных условиях.

Работодатели на свое усмотрение могут менять систему выплат, специфику условий в зависимости от задач, стоящих перед работниками и другое. Но при этом существует неизменная система государственных гарантий, закрепленная в Трудовом кодексе.

В этом нормативном документе определен единый для всей страны минимальный размер оплаты труда (МРОТ), а также требования к оплате труда, среди которых: способы увеличения оплаты труда, сроки и порядок выплаты; причины и величина удержаний оплаты труда в материальной и натуральной форме; гарантии работнику в сохранении выплаты при неблагоприятном итоге деятельности работодателя; контроль государства за правильным соблюдением норм законов, касающихся оплаты труда; обязательства работодателя за неисполнение условий, описанных в нормативных актах.

Таким образом, эта система государственных гарантий позволяет и работникам, и работодателям подчиняться единым правилам оплаты и вычитания заработной платы.

При заключении трудового договора или соглашения у работника появляется обязанность соблюдать правила, нести ответственность и подчиняться требованиям, указанным в локальных нормативных актах, коллективных договорах и прочих внутренних документах.

В свою очередь, работодатель также приобретает обязанность по применению своих прав, способов принуждения и стимулирования.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Для того, чтобы сотрудники не нарушали дисциплину труда, установленную внутренними документами, а также нормами трудового законодательства, работодатель должен обеспечить условия труда и соблюдать следующие требования: создавать правила для работников; вовремя ознакомливать сотрудников с ними; обеспечивать выполнение этих правил и соблюдение требований; обеспечивать правильные отношения между сотрудниками разных должностей; правильно делегировать полномочия в соответствии с поставленными задачами. Все эти условия и требования отражены в локальном акте - правилах внутреннего трудового распорядка.

Такой нормативный документ разрабатывается в соответствии со всеми требованиями действующего законодательства и включает в себя правила назначения на должность и увольнения с нее, права и обязанности, распорядок дня, формы выплат и многие другие вопросы.

Правила внутреннего трудового распорядка согласовываются с профсоюзом работников в соответствии со статьей 372 ТК РФ и устанавливаются руководителем организации-нанимателя и являются частью коллективного договора.

Важной особенностью правил внутреннего трудового распорядка как основного документа предприятия является то, что в нем отражена специфика деятельности, которая влияет на правила поведения в той или иной организации. Эти характерные черты дополняют основные правила поведения в конкретном предприятии. К ним относятся: режим работы предприятия; требования к процедуре приема и увольнения сотрудников; должностные обязанности в соответствии со статьями 21 и 22 ТК РФ; система стимулирования и вознаграждения; система наказаний в виде взыскания или привлечения к ответственности за дисциплинарные проступки.

Вопрос № 4.

Действующая в России государственная система социальных пособий и компенсационных выплат достаточно обширна, как и регулирующая ее функционирование нормативная правовая база. Конституция РФ провозгласила РФ социальным государством, поэтому право на пособия и компенсационные выплаты гарантировано гражданам. Обобщенно эту систему можно представить в виде двух относительно самостоятельных систем — это система социальных пособий и система социальных компенсационных выплат.

С их помощью некоторые виды пособий могут быть сгруппированы в две относительно самостоятельные системы: система социальных страховых пособий, относящихся к сфере обязательного социального страхования, и система социальных бюджетных пособий, относящихся к пособиям за счет ассигнований из государственного бюджета. В основу деления на такие две относительно самостоятельные системы заложены следующие условные критерии: источники финансирования социальных выплат и категории лиц, обеспечиваемых социальными пособиями.

Исходя из этих критериев, в систему социальных страховых пособий можно отнести следующие их виды: пособие по временной нетрудоспособности; пособие по беременности и родам; пособие при рождении ребенка; пособие по уходу за ребенком (до достижения им возраста полутора лет); пособие на погребение и др.

Большинство перечисленных социальных пособий выплачиваются застрахованным гражданам за счет средств обязательного социального страхования фондом пенсионного и социального страхования. Есть отдельные пособия, которые выдаются и незастрахованным лицам, но за счет средств государственного бюджета. Например, социальное пособие при рождении ребенка выдается неработающим, то есть незастрахованным гражданам, а пособие по безработице по сути является страховой выплатой, так как ею должен возмещаться утраченный заработок бывшему работнику, ставшему безработным.

Все остальные пособия и компенсации относятся к бюджетной системе социальных пособий. Система социальных компенсационных выплат связана с решением проблем материнства, отцовства и детства, вынужденного переселения, безработицы и др.

Компенсационные выплаты по системе социального обеспечения дополняют перечень

выплат, осуществляемых через социальные пособия. Компенсационные выплаты по системе социального обеспечения – законодательно установленное обеспечение, дополняющее систему социальных пособий и предназначенное для лиц, которым при определенных обстоятельствах оказывается нужной социальная поддержка. В отличие от пособий, вводимых законами РФ, эти выплаты могут устанавливаться и иными законодательными актами: указами Президента РФ; постановлениями Правительства РФ.

Компенсационные выплаты направлены на возмещение потерь дохода, возникающих при некоторых социальных обстоятельствах. Например, при уходе за нетрудоспособным человеком, потере здоровья при техногенных авариях или на военной службе.

Вопрос № 5.

Предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Во всем мире предпринимательская деятельность обладает следующими признаками, по которым ее можно выделить из всех остальных видов экономической деятельности.

1. Предпринимательская деятельность характеризуется самостоятельностью.

2. Предпринимательская деятельность сопряжена с риском. Рисковый характер предпринимательства коренным образом отличает его от хозяйственной деятельности периода административно-плановой экономики, допускавшей существование заведомо убыточных предприятий, которые при плохих результатах хозяйствования могли обратиться за поддержкой к государству. Наиболее известным механизмом снижения риска является страхование, позволяющее трансформировать риск в незначительные дополнительные издержки. Проблема, однако, состоит в том, что новаторский характер предпринимательской деятельности чрезвычайно затрудняет достоверную оценку вероятного риска, сужая, тем самым, возможности применения страхования именно в сфере предпринимательства.

3. Предпринимательская деятельность направлена на систематическое получение прибыли. Получение прибыли, являясь основной целью предпринимателя, придает его деятельности коммерческий характер, который не утрачивается даже в том случае, если в результате получена не прибыль, а убыток. Вместе с тем, если получение прибыли как цель не ставится изначально, деятельность нельзя назвать предпринимательской, она не носит коммерческого характера. Следует заметить, что цель получения прибыли положена в основу разграничения организаций на коммерческие и некоммерческие в ст. 50 ГК РФ. Безусловно, систематическое получение прибыли не может рассматриваться в качестве единственной цели предпринимательской деятельности.

4. Самостоятельная ответственность предпринимателя своим имуществом также является признаком предпринимательской деятельности, не вошедшим в легальное определение.

5. Наконец, как сказано в ст. 2 ГК РФ, предпринимательская деятельность осуществляется лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке. Такой признак предпринимательской деятельности, как осуществление ее лицами, зарегистрированными в установленном порядке, - формальный признак, т.е. признак, легализующий эту деятельность, придающий ей законный статус. Его отсутствие не приводит к утрате деятельностью качества предпринимательской, однако делает ее незаконной.

Предпринимательские правоотношения - общественные отношения, возникающие в сфере предпринимательской деятельности, а также тесно связанные с ними некоммерческие отношения, включая отношения по государственному регулированию рыночной экономики.

Виды предпринимательских правоотношений: 1) отношения, связанные с организацией предпринимательской деятельности; 2) непосредственно предпринимательская деятельность, в ходе которой достигается получение прибыли, 3) государственное регулирование предпринимательства.

Содержание предпринимательских правоотношений составляют: 1) субъекты правоотношений; 2) объект правоотношений; 3) субъективные права и юридические обязанности участников правоотношений.

Права и обязанности — меры возможного или должного поведения. Особенность предпринимательских отношений по сравнению с гражданскими отношениями - их субъектный состав. Предпринимательской деятельностью могут заниматься юридические лица, а также граждане без образования юридического лица (ст. 23 ГК РФ). В предпринимательских отношениях за основу берется понятие «хозяйствующий субъект».

Хозяйствующий субъект - лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность. Объект предпринимательских правоотношений - то, на что направлены предпринимательские права и обязанности субъектов правоотношений.

Объекты предпринимательских правоотношений: 1) вещи, включая деньги и ценные бумаги, иное движимое и недвижимое имущество; 2) действия субъектов; 3) собственная деятельность субъекта предпринимательского права; 4) нематериальные блага, используемые при ведении предпринимательской деятельности (фирменное наименование, товарный знак, коммерческая тайна и др.). Основанием возникновения предпринимательских правоотношений служат юридические факты.

Вопрос № 6.

Согласно ст. 48 ГК РФ юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Юридические лица должны иметь самостоятельный баланс или смету. Юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации в установленном порядке, оно имеет свое наименование, содержащее указание на его организационно-правовую форму. В зависимости от организационно-правовой формы юридические лица действуют на основании устава, либо учредительного договора и устава, либо только учредительного договора, либо на основании закона. В соответствии со ст. 50 ГК РФ юридические лица подразделяются на два вида: коммерческие и некоммерческие организации. Коммерческой считается организация, которая ставит в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли. В соответствии с установленным законом и учредительными документами порядок коммерческая организация распределяет чистую прибыль между учредителями (участниками). Следовательно, по гражданскому законодательству все коммерческие организации (кроме казенного предприятия) можно считать предпринимательскими. Коммерческие организации могут создаваться в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий.

Юридические лица имеют гражданские права, соответствующие целям деятельности, предусмотренным в их учредительных документах, и несут связанные с этой деятельностью обязанности. Коммерческие организации, за исключением унитарных предприятий, могут иметь гражданские права и нести гражданские обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных законом. Юридические лица получают статус в качестве таковых с момента их государственной регистрации (в установленном порядке) и внесения записи в единый государственный реестр юридических лиц.

Вопрос №7.

Материальная ответственность сторон трудового договора представляет собой вид юридической обязанности одной из сторон (работника или работодателя) возместить реальный имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного неисполнения трудовых обязанностей. Привлечение какой-либо из сторон трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии определенных условий: наличие ущерба; наличие вины; противоправность действия или

бездействия; причинно-следственная связь между противоправным поведением одной из сторон и ущербом, нанесенным другой стороне.

Под ущербом понимают те убытки, которая одна сторона нанесла своими действиями (или бездействием) другой стороне трудового договора. Каждая из сторон трудового договора (работник или работодатель), обращаясь к другой стороне с требованиями о возмещении ущерба, обязана доказать размер причиненного ей ущерба документально.

Также должна быть установлена причинная связь между нанесенным материальным ущербом и действиями (бездействием) виновной стороны (т.е. причиненный ущерб должен быть результатом именно поведения стороны, а не каких-либо иных обстоятельств), а само поведение должно быть противоправным, т.е. нарушающим какие-либо нормы закона, трудового договора или правовых актов.

Основания привлечения сторон трудового договора к материальной ответственности

Для работодателя	Для работника
1) незаконное лишение работника возможности трудиться; 2) ущерб, причиненный имуществу работника; 3) задержка выплаты заработной платы; 4) моральный вред, причиненный работнику; 5) вред, причиненный жизни и здоровью работника	1) причинение ущерба имуществу работодателя; 2) нарушение обязательств по ученическому договору; 3) ущерб, причиненный разглашением коммерческой (служебной) тайны

Различают следующие виды материальной ответственности: материальная ответственность работодателя; материальная ответственность работника (индивидуальная или коллективная, полная или ограниченная).

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст.239 ТК РФ).

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации (ст. 240 ТК РФ).

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером (ст. 243 ТК РФ). Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (ст. 244 ТК РФ).

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады). По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Контрольная работа Задание №1

ПРИНЦИПЫ КОНСТИТУЦИОННОГО СТРОЯ РОССИИ



Задание № 2.

Согласно ст. 16 ТК РФ, отношения между работником и работодателем возникают на основе заключенного между ними трудового договора, который закрепляет юридическую связь субъектов трудового права, регулируемую посредством его норм государством.

Трудовой договор – есть соглашение двух сторон (между работодателем и работником), заключенное на основании возникновения взаимных прав и обязанностей. В соответствии с данным соглашением работник принимает на себя обязанности по выполнению определенных функций, строго подчиняясь правилам внутреннего распорядка, действующего в организации. В свою очередь, работодатель принимает на себя обязанность по обеспечению работой, оговоренной трудовым договором, своевременной оплатой и необходимыми условиями труда.

Современное трудовое законодательство четко дифференцирует основания возникновения трудовых правоотношений, предусматривающих, как уже отмечено, заключение трудового договора между работником и работодателем в результате:

1) избрания (выборов) на должность; 2) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; 3) назначения на должность или утверждения в должности на основании заключения трудового договора; 4) направления на работу уполномоченными органами в счет установленной квоты; 5) судебного решения о заключении трудового договора. Судебное решение играет роль юридического факта в случаях необоснованного отказа в приеме на работу; 6) фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя независимо от того, был ли трудовой

договор надлежащим образом оформлен. Главная функция трудового договора состоит в том, что именно он порождает трудовые правоотношения и существование его во времени. В подавляющем большинстве случаев трудовые договоры заключаются на неопределенный срок, когда момент их прекращения заранее не устанавливается, что соответствует ст. 58 ТК РФ. Тем самым законодатель рассчитывает на стабильность трудовых отношений, что в принципе соответствует интересам как работника, так и работодателя и, разумеется, интересам общества в целом.

Совокупность условий, определяющих взаимные права и обязанности сторон, составляет содержание трудового договора. К ним относятся условия, установленные как самими сторонами, так и законами и другими нормативными правовыми актами о труде. Содержанием трудового отношения являются основные права и обязанности работника и работодателя.

Трудовые договоры классифицируются по такому критерию, как срок договора, различают трудовые договоры с неопределенным сроком и договоры на определенный срок не более пяти лет (если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными законами).

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

В трудовом законодательстве какого-либо конкретного образца трудового договора не существует, однако, независимо от его конечного вида, договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, в каждом из которых должна стоять подпись обеих сторон. Трудовой договор должен содержать: наименование организации и ФИО работника, между которыми заключается договор; место работы; непосредственно вид трудовой деятельности, должность и вид работы (основная или по совместительству); дату начала работы (в случае заключения срочного трудового договора необходимо указать дату окончания действия документа); права и обязанности работника и работодателя; условия оплаты (оклад, размер тарифной ставки, доплаты и т.д.); режим труда и отдыха; гарантии и компенсации, дополнительные условия, если таковые имеют место (наличие и продолжительность испытательного срока, служебные командировки, неполный рабочий день и т.д.).

Трудовой договор является юридическим документом, заключение, изменение или прекращение которого осуществляется в письменной форме в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ. Общие основания для прекращения трудового договора предусмотрены ТК РФ и включают в перечень: истечение срока договора; соглашение обеих сторон; призыв/поступление работника на воинскую службу; перевод работника на выборную должность или в другую организацию; расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ликвидация организации, сокращение численности штата, несоответствие работника занимаемой должности или неоднократное грубое нарушения своих обязанностей без уважительных причин); расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию с уведомлением руководителя в письменной форме не позднее 2-х недель до запланированной даты увольнения); расторжение договора по инициативе третьих лиц (родителей и опекунов несовершеннолетних граждан, профсоюзов и т.д.); отказ работника на работу с другими условиями труда либо на перевод его в другую местность; вынесение приговора либо вступление в силу решения суда об осуждении к лишению свободы; иные основания и условия.

Задание № 3.

Основные права и свободы можно классифицировать на: личные; политические; социально-экономические и культурные.

Среди основных прав личные выдвигаются на первый план. Этим государство подчеркивает их социальную значимость, что объясняется, по-видимому, характером первоначальной борьбы против государственной власти именно за их осуществление.

Ныне действующий Основной Закон России значительно расширил круг личных прав человека, занявших главенствующее положение в системе прав личности. Личные права закреплены в ст. 20–30 Конституции. К ним относятся: право на жизнь (ст. 20), право на защиту своей чести и доброго имени (ст. 21 и ч. 1 ст. 23), право на свободу и личную неприкосновенность (ст. 22), право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений (ст. 23), неприкосновенность жилища (ст. 25). Ограничения этих прав могут осуществляться только в случаях, установленных федеральным законом и на основании судебного решения. К личным правам человека относятся также право на свободное передвижение, выбор места жительства и пребывания (ст. 27). Конституция закрепляет также право каждого определять и указывать свою национальность (ст. 26), право на пользование родным языком, свободный выбор языка общения, воспитания, обучения и творчества (ч. 2 ст. 26). К личным правам следует отнести свободу совести и вероисповедания (ст. 28), свободу мысли и слова, свободу информации (ст. 29).

Особое значение среди основных прав приобретают политические права, прежде всего право участвовать в управлении делами государства и избирательное право (ст. 32). Только граждане являются субъектами политических прав. Основной Закон закрепляет право граждан собираться мирно, без оружия, проводить собрания, митинги и демонстрации, шествия и пикетирование (ст. 31), провозглашая таким образом право участия граждан в политической жизни общества. основополагающий принцип политической жизни изложен в ст. 1, которая закрепляет демократический характер формирования государственного строя. К политическим правам также относятся: равный доступ к государственной службе (ч. 4 ст. 32), право участвовать в отправлении правосудия (ч. 5 ст. 32), право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления (ст. 33).

Конституция провозглашает такие социально-экономические и культурные права, как право на свободное использование своих способностей и имущества, свобода экономической деятельности (ст. 34), право частной собственности (ст. 35) и право граждан иметь в частной собственности землю (ст. 36). Конституционное право частной собственности дает возможность каждому свободно владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом, принадлежащим ему на законном основании. К социально-экономическим и культурным правам также относятся: право на труд (ст. 37), право на отдых (ч. 5 ст. 37), право на социальное обеспечение (ст. 7 и 39), право на жилище (ст. 40), право на охрану здоровья и медицинскую помощь (ст. 41), право на благоприятную окружающую среду (ст. 42), право на образование (ст. 43), право на участие в культурной жизни и пользование культурными учреждениями, доступ к культурным ценностям, свободу творчества (ст. 44).

Основной Закон закрепляет основные социальные права, социальные блага, закрепленные в Конституции, возлагают на государство обязанность обеспечить их защиту. Однако Конституция прямо не говорит об этом, в ней сказано: «Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» (ст. 7).

Задание №4

Понятие, признаки и принципы административной ответственности. Административная ответственность является разновидностью юридической ответственности, соответственно ей присущи все признаки последней (наступает при наличии вины субъекта, на основе норм права, связана с государственным принуждением и т. д.). Признаки административной ответственности: 1) нормативная основа - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, а также принимаемые в соответствии с КоАП РФ законы субъектов РФ об административных правонарушениях; 2) фактическое основание — административное правонарушение со всеми элементами его состава; 3) субъекты ответственности — физические и юридические лица; 4) меры административной ответственности — административные наказания. 5) административные наказания назначаются широким кругом уполномоченных органов и должностных лиц

функциональной власти (судьями; комиссиями по делам несовершеннолетних и защите их прав; органами внутренних дел; налоговыми органами; военными комиссарами; таможенными органами и т. п. — глава 23 КоАП РФ); 6) особый порядок привлечения к административной ответственности, который регламентирован соответствующими нормами КоАП РФ; 7) последствия привлечения к ответственности - лицо, которому назначено административное наказание, считается подвергнутым данному наказанию со дня вступления в законную силу постановления о назначении административного наказания до истечения одного года со дня окончания исполнения данного постановления. Административная ответственность — особый вид юридической ответственности, который выражается в применении уполномоченным органом или должностным лицом функциональной власти административного наказания к лицу, совершившему административное правонарушение. Принципы административной ответственности: – равенства перед законом :лица, совершившие административные правонарушения, равны перед законом. Физические лица подлежат административной ответственности независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Юридические лица подлежат административной ответственности независимо от места нахождения, организационно-правовых форм, подчиненности, а также других обстоятельств); – ответственности за вину — лицо подлежит административной ответственности только за те административные правонарушения, в отношении которых установлена его вина; – презумпция невиновности - лицо, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении, считается невиновным, пока его вина не будет доказана в порядке, предусмотренном КоАП РФ. и установлена вступившим в законную силу постановлением судьи, органа, должностного лица, рассмотревших дело; лицо, привлекаемое к административной ответственности, не обязано доказывать свою невиновность; неустранимые сомнения в виновности лица, привлекаемого к административной ответственности, толкуются в пользу этого лица). В Примечании к ст. 1.5 КоАП РФ предусмотрены исключения из данного принципа; – законности — ч. 1, 2 ст. 1.6 (лицо, привлекаемое к административной ответственности, не может быть подвергнуто административному наказанию и мерам обеспечения производства по делу об административном правонарушении иначе как на основаниях и в порядке, установленных законом. Применение уполномоченными на то органом или должностным лицом административного наказания и мер обеспечения производства по делу об административном правонарушении в связи с административным правонарушением осуществляется в пределах компетенции указанных органа или должностного лица в соответствии с законом); – гуманизма — при применении мер административного принуждения не допускаются решения и действия (бездействие), унижающие человеческое достоинство. В КоАП РФ нашло отражение положение ст. 51 Конституции РФ: никто не обязан свидетельствовать против себя самого, своего супруга и близких родственников, круг которых определяется федеральным законом (п. 1 ч. 3 ст. 25.6). Закрепление принципов административной ответственности непосредственно в КоАП РФ имеет большое значение как для лица, в отношении которого ведется производство по делу, являясь гарантиями обеспечения их права на защиту, так и для правоприменителя, создавая четкие границы их деятельности при применении мер принуждения.

Задание №5

Юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Юридические лица должны иметь самостоятельный баланс или смету. Юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации в

установленном порядке, оно имеет свое наименование, содержащее указание на его организационно-правовую форму.

Отношения, связанные с государственной регистрацией юридических лиц, урегулированы ГК РФ, Федеральным законом «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», нормами специального законодательства (об акционерных обществах, об обществах с ограниченной ответственностью, о производственном кооперативе и др.). Государственная регистрация - заключительный этап создания коммерческой организации. Она имеет правоустанавливающее значение. Реорганизация - прекращение организации, при котором осуществляется переход прав и обязанностей к другим лицам, т.е. правопреемство. Способы реорганизации юридических лиц определены ст. 57 ГК РФ.

1. Слияние - объединение двух и более юридических лиц в единое новое юридическое лицо. При этом самостоятельное существование сливающихся организаций прекращается. Реорганизация юридических лиц в форме слияния считается завершенной с момента государственной регистрации вновь возникшего юридического лица.

2. Присоединение – «вливание» одной и более присоединяемых организаций в организацию, к которой происходит присоединение. При этом присоединяемое юридическое лицо прекращает свою деятельность, все его права и обязанности переходят к юридическому лицу, к которому происходит присоединение. Реорганизация в форме присоединения считается завершенной с момента внесения в государственный реестр записи о прекращении деятельности последнего из присоединившихся юридических лиц.

3. Разделение - образование на базе прекратившего существование юридического лица двух и более самостоятельных юридических лиц. При разделении ранее существовавшее юридическое лицо прекращает свою деятельность, а его права и обязанности переходят к вновь создаваемым юридическим лицам. Реорганизация в форме разделения считается завершенной с момента государственной регистрации последнего из вновь возникших юридических лиц.

4. Выделение - образование новых самостоятельных юридических лиц, при этом реорганизуемое юридическое лицо продолжает функционировать, а часть его прав и обязанностей переходит ко вновь образованным юридическим лицам. Реорганизация в форме выделения считается завершенной с момента государственной регистрации последнего из вновь возникших юридических лиц.

5. Преобразование - прекращение юридического лица и возникновение на его основе нового юридического лица. Реорганизация в форме преобразования считается завершенной с момента государственной регистрации вновь созданного юридического лица.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, преобразования правопреемство оформляется передаточным актом, при разделении и выделении - разделительным балансом. Передаточный акт и разделительный баланс должны содержать положения о правопреемстве по всем обязательствам реорганизованного юридического лица в отношении всех его кредиторов и должников, включая и обязательства, оспариваемые сторонами. Эти документы утверждаются учредителями (участниками) юридического лица или органом, принявшим решение о реорганизации (ст. 59 ГК РФ).

Выделяют следующие виды реорганизации: добровольная реорганизация - осуществляется по решению учредителей (участников) юридического лица либо органа, уполномоченного на то учредительными документами; принудительная реорганизация - осуществляется по решению уполномоченного государственного органа или по решению суда в случаях, прямо указанных в законодательстве.

Ликвидация представляет собой прекращение юридического лица без правопреемства, т.е. без перехода прав и обязанностей к другим лицам. Правовые основы осуществления ликвидации организаций и индивидуальной предпринимательской деятельности закреплены ГК РФ, иными актами.

Выделяют следующие виды ликвидации юридических лиц: 1) добровольную; 2) принудительную.

Коллоквиумы

Коллоквиум № 1.

Существуют различные механизмы защиты прав и свобод человека и гражданина, которые гарантируют их соблюдение и обеспечивают справедливость. Они основаны на принципах правового государства и включают в себя следующие основные элементы:

1. Конституционные гарантии: Конституция государства устанавливает основные права и свободы человека и гражданина. Они являются нормативной основой защиты прав и обязательны для выполнения всеми органами государственной власти.

2. Законы и нормативные акты: Законы и нормативные акты разрабатываются органами законодательной власти и определяют правила поведения граждан и деятельность государственных органов в области защиты прав и свобод. Они являются основой законности и действуют по всей территории государства.

3. Судебная система: Судебная система обеспечивает независимое и беспристрастное рассмотрение споров и конфликтов, связанных с нарушением прав и свобод человека и гражданина. Суды принимают решения на основе конституции и законов, что гарантирует справедливость и недопущение произвола.

4. Международные нормы и договоры: Государство обязуется соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина в соответствии с международными нормами и договорами, которые оно подписало. Это позволяет обратиться за защитой на международном уровне, если внутренние механизмы не справляются с этой задачей.

5. Независимые органы и омбудсмены: Независимые органы и омбудсмены наблюдают за соблюдением прав и свобод человека и гражданина, а также расследуют случаи их нарушения. Они могут принимать жалобы и обращаться к компетентным органам для защиты интересов граждан.

Все эти механизмы работают в совокупности для обеспечения защиты прав и свобод человека и гражданина. Гарантии граждан представляют собой набор правовых и социальных механизмов, которые обеспечивают защиту и соблюдение прав и свобод граждан.

Конституция Российской Федерации является основным законом, который гарантирует гражданам множество прав и свобод. Она устанавливает принципы равенства, свободу совести, слова, собраний и ассоциаций, а также гарантирует право на здоровую экологию, социальное обеспечение и доступ к образованию и культуре.

Для обеспечения гарантий граждан в России функционирует система правосудия. Граждане имеют право на судебную защиту, а судебная власть обладает независимостью и обязана соблюдать и защищать права и свободы граждан. Кроме того, в России действует система органов государственной власти, которая должна обеспечивать соблюдение гарантий граждан и установленных законом правил.

Государство также заботится о социальной защите граждан. Существуют программы и меры социальной поддержки, направленные на обеспечение достойных условий жизни для всех граждан, в том числе для малоимущих, пожилых и инвалидов.

Следует отметить, что законодательство Российской Федерации содержит множество нормативно-правовых актов, посвященных защите прав и свобод человека и гражданина. Эти акты включают Конституцию Российской Федерации, Федеральные законы, законы субъектов Российской Федерации, а также подзаконные акты на различных уровнях.

Гарантиями защиты прав и свобод человека и гражданина в законодательстве являются, например, следующие положения: запрет на пытки и жестокое обращение (статья 21 Конституции Российской Федерации); защита прав человека и гражданина судом (статья 46 Конституции Российской Федерации); свобода совести, религии и мировоззрения (статья 28 Конституции Российской Федерации); защита права на жизнь (статья 20 Конституции Российской Федерации).

Кроме того, судебная система Российской Федерации играет важную роль в защите прав и свобод человека и гражданина. Граждане имеют право обжаловать действия (или бездействие) государственных органов и должностных лиц в судебном порядке. Суд может

признать незаконными такие действия и определить меры по защите нарушенных прав и свобод.

Таким образом, законодательство должно гарантировать защиту прав и свобод человека и гражданина, а также предусматривать механизмы и процедуры для урегулирования возможных споров и конфликтов. Обеспечение этих механизмов и гарантий является важным фактором в создании справедливого и безопасного общества.

Коллоквиум № 2

Заработная плата — это материальная компенсация потраченного времени и сил, размер которой зависит от опыта сотрудника, умений и навыков качественно выполнять ту или иную работу, а также дополнительные выплаты за условия работы, сверхурочную деятельность и прочее.

Заработная плата как система включает в себя два больших раздела: постоянную и переменную части: постоянная часть — обязательное начисление при выполнении работником объема трудовых обязанностей (тарифная ставка или должностной оклад); переменная часть — дополнительные начисления, которыми поощряют, премируют сотрудников за качественно выполненную работу, а также возмещают материально работу в сложных условиях.

Работодатели на свое усмотрение могут менять систему выплат, специфику условий в зависимости от задач, стоящих перед работниками и другое. Но при этом существует неизменная система государственных гарантий, закреплённая в Трудовом кодексе.

При заключении трудового договора или соглашения у работника появляется обязанность соблюдать правила, нести ответственность и подчиняться требованиям, указанным в локальных нормативных актах, коллективных договорах и прочих внутренних документах.

В свою очередь, работодатель также приобретает обязанность по применению своих прав, способов принуждения и стимулирования.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Для того, чтобы сотрудники не нарушали дисциплину труда, установленную внутренними документами, а также нормами трудового законодательства, работодатель должен обеспечить условия труда и соблюдать следующие требования: создавать правила для работников; вовремя ознакомливать сотрудников с ними; обеспечивать выполнение этих правил и соблюдение требований; обеспечивать правильные отношения между сотрудниками разных должностей; правильно делегировать полномочия в соответствии с поставленными задачами.

Все эти условия и требования отражены в локальном акте - правилах внутреннего трудового распорядка. Такой нормативный документ разрабатывается в соответствии со всеми требованиями действующего законодательства и включает в себя правила назначения на должность и увольнения с нее, права и обязанности, распорядок дня, формы выплат и многие другие вопросы.

Правила внутреннего трудового распорядка согласовываются с профсоюзом работников в соответствии со статьей 372 ТК РФ и устанавливаются руководителем организации-нанимателя и являются частью коллективного договора.

Важной особенностью правил внутреннего трудового распорядка как основного документа предприятия является то, что в нем отражена специфика деятельности, которая влияет на правила поведения в той или иной организации. Эти характерные черты дополняют основные правила поведения в конкретном предприятии. К ним относятся: режим работы предприятия; требования к процедуре приема и увольнения сотрудников; должностные обязанности в соответствии со статьями 21 и 22 ТК РФ; система стимулирования и вознаграждения; система наказаний в виде взыскания или привлечения к ответственности за дисциплинарные проступки.

Коллоквиум №3

Существуют различные механизмы защиты прав и свобод человека и гражданина, которые гарантируют их соблюдение и обеспечивают справедливость. Они включают в себя следующие основные элементы:

1. Конституционные гарантии: Конституция государства устанавливает основные права и свободы человека и гражданина. Они являются нормативной основой защиты прав и обязательны для выполнения всеми органами государственной власти.

2. Законы и нормативные акты: Законы и нормативные акты разрабатываются органами законодательной власти и определяют правила поведения граждан и деятельность государственных органов в области защиты прав и свобод. Они являются основой законности и действуют по всей территории государства.

3. Судебная система: Судебная система обеспечивает независимое и беспристрастное рассмотрение споров и конфликтов, связанных с нарушением прав и свобод человека и гражданина. Суды принимают решения на основе конституции и законов, что гарантирует справедливость и недопущение произвола.

4. Международные нормы и договоры: Государство обязуется соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина в соответствии с международными нормами и договорами, которые оно подписало. Это позволяет обратиться за защитой на международном уровне, если внутренние механизмы не справляются с этой задачей.

5. Независимые органы и омбудсмены: Независимые органы и омбудсмены наблюдают за соблюдением прав и свобод человека и гражданина, а также расследуют случаи их нарушения. Они могут принимать жалобы и обращаться к компетентным органам для защиты интересов граждан.

Гарантии граждан представляют собой набор правовых и социальных механизмов, которые обеспечивают защиту и соблюдение прав и свобод граждан.

Конституция Российской Федерации является основным законом, который гарантирует гражданам множество прав и свобод. Она устанавливает принципы равенства, свободу совести, слова, собраний и ассоциаций, а также гарантирует право на здоровую экологию, социальное обеспечение и доступ к образованию и культуре.

Для обеспечения гарантий граждан в России функционирует система правосудия. Граждане имеют право на судебную защиту, а судебная власть обладает независимостью и обязана соблюдать и защищать права и свободы граждан. Кроме того, в России действует система органов государственной власти, которая должна обеспечивать соблюдение гарантий граждан и установленных законом правил.

Государство также заботится о социальной защите граждан. Существуют программы и меры социальной поддержки, направленные на обеспечение достойных условий жизни для всех граждан, в том числе для малоимущих, пожилых и инвалидов.

В целом, гарантии граждан играют важную роль в обеспечении справедливости и соблюдении прав и свобод каждого человека в обществе.

Следует отметить, что законодательство Российской Федерации содержит множество нормативно-правовых актов, посвященных защите прав и свобод человека и гражданина. Эти акты включают Конституцию Российской Федерации, Федеральные законы, законы субъектов Российской Федерации, а также подзаконные акты на различных уровнях.

Судебная система Российской Федерации играет важную роль в защите прав и свобод человека и гражданина. Граждане имеют право обжаловать действия (или бездействие) государственных органов и должностных лиц в судебном порядке. Суд может признать незаконными такие действия и определить меры по защите нарушенных прав и свобод.

Таким образом, законодательство должно гарантировать защиту прав и свобод человека и гражданина, а также предусматривать механизмы и процедуры для урегулирования возможных споров и конфликтов. Обеспечение этих механизмов и гарантий является важным фактором в создании справедливого и безопасного общества.

Коллоквиум №4

Действующая в России государственная система социальных пособий и компенсационных выплат достаточно обширна, как и регулирующая ее функционирование нормативная правовая база. Конституция РФ провозгласила РФ социальным государством, поэтому право на пособия и компенсационные выплаты гарантировано гражданам. Обобщенно эту систему можно представить в виде двух относительно самостоятельных систем — это система социальных пособий и система социальных компенсационных выплат.

Пособия могут быть сгруппированы в две относительно самостоятельные системы: система социальных страховых пособий, относящихся к сфере обязательного социального страхования, и система социальных бюджетных пособий, относящихся к пособиям за счет ассигнований из государственного бюджета. В основу деления на такие две относительно самостоятельные системы заложены следующие условные критерии: источники финансирования социальных выплат и категории лиц, обеспечиваемых социальными пособиями. Исходя из этих критериев, в систему социальных страховых пособий можно отнести следующие их виды: пособие по временной нетрудоспособности; пособие по беременности и родам; пособие при рождении ребенка; пособие по уходу за ребенком (до достижения им возраста полутора лет); пособие на погребение и др.

Все остальные пособия и компенсации относятся к бюджетной системе социальных пособий. Система социальных компенсационных выплат связана с решением проблем материнства, отцовства и детства, вынужденного переселения, безработицы и др.

Компенсационные выплаты по системе социального обеспечения дополняют перечень выплат, осуществляемых через социальные пособия. Компенсационные выплаты по системе социального обеспечения – законодательно установленное обеспечение, дополняющее систему социальных пособий и предназначенное для лиц, которым при определенных обстоятельствах оказывается нужной социальная поддержка. В отличие от пособий, вводимых законами РФ, эти выплаты могут устанавливаться и иными законодательными актами: указами Президента РФ; постановлениями Правительства РФ.

Компенсационные выплаты направлены на возмещение потерь дохода, возникающих при некоторых социальных обстоятельствах. Например, при уходе за нетрудоспособным человеком, потере здоровья при техногенных авариях или на военной службе.

Компенсационные выплаты по видам можно разделить на предназначенные лицам: имеющим детей; ухаживающим за нетрудоспособным человеком; пострадавшим при техногенных авариях; обучающимся в учебном заведении; военнослужащим и членам их семей; оказавшимся вынужденно переселенными; ставшим инвалидами.

Коллоквиум №5

Договор - соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Существует несколько видов договора: двухсторонний - в договоре участвует две стороны, существует встречность их прав; многосторонний - в договоре участвуют более двух сторон, отсутствует встречность их прав (у каждой стороны возникают права и обязанности по отношению ко всем остальным сторонам); возмездный - договор, по которому сторона должна получить плату или иное встречное предоставление (договор купли-продажи); безвозмездный - договор, по которому одна сторона обязуется предоставить другой без получения платы или иного встречного предоставления (договор дарения); реальный - договор, который считается заключенным с момента передачи имущества или совершения иного действия; консенсуальный - договор, который считается заключенным с момента достижения соглашения сторонами по его существенным условиям.

Договор может быть заключен в следующих формах: устной, письменной, нотариально удостоверенной. Содержание договора — условия, на которых достигнуто соглашение сторон. По юридическому значению условия договора делятся на существенные, обычные и случайные. Существенные условия договора — условия, которые должны быть обязательно согласованы сторонами. Договор считается не заключенным до тех пор, пока остается несогласованным хотя бы одно из его существенных условий. Ими являются: условия о предмете договора; условия, необходимые для данного вида договора; условия,

названные существенными в законе; условия, названные существенными одной из сторон договора. Обычные условия договора не нуждаются в согласовании сторон, т. к. предусмотрены законодательством и вступают в силу автоматически при заключении договора. Случайные условия договора — условия, изменяющие либо дополняющие его обычные условия. Договор вступает в силу и становится обязательным для сторон с момента его заключения, с этого же момента договор подлежит исполнению. Моментом заключения договора является момент: достижения согласия по существенным условиям (консенсуальный договор); передачи имущества или совершения иного действия (реальный договор). Стороны могут предусмотреть, что условия договора применяются и к отношениям, которые возникли ранее заключенного договора.

Договор считается заключенным, если между сторонами в требуемой в надлежащих случаях форме достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора.

Порядок заключения договора определяется ГК РФ. Условия, необходимые для признания договора заключенным: 1) оформленное соглашение в соответствующей форме; 2) наличие соглашения по всем его существенным условиям.

Договор, подлежащий государственной регистрации, считается заключенным с момента его регистрации, если иное не установлено законом. В процессе заключения договора выделяется две стадии: направление оферты (предложения заключить договор) одной из сторон, которая называется оферентом, и ее акцепт (принятие предложения) другой стороной, которая называется акцептантом.

Договор считается заключенным, когда оферент получит акцепт от акцептанта.

Договор по общему правилу признается заключенным в момент получения оферентом акцепта. Договор может быть заключен в любой форме, предусмотренной для совершения сделок, если законом для договоров данного вида не установлена определенная форма.

Большое значение имеет также вопрос о начале и окончании действия договора. Договор вступает в силу и становится обязательным для сторон с момента его заключения. Вместе с тем стороны вправе установить, что условия заключенного ими договора применяются к их отношениям, возникшим до заключения договора. Это могут быть фактические отношения, сложившиеся между сторонами. По общему правилу истечение срока договора только тогда прекращает его действие, когда стороны надлежащим образом исполнили все лежащие на них обязанности. Изменение и расторжение договора возможны по соглашению сторон, если иное не предусмотрено ГК РФ, другими законами или договором.

По требованию одной из сторон договор может быть изменен или расторгнут по решению суда только:

- 1) при существенном нарушении договора другой стороной;
- 2) в иных случаях, предусмотренных законодательством или договором.

Существенным признается нарушение договора одной из сторон, которое влечет за собой для другой стороны такой ущерб, что она в значительной степени лишается того, на что была вправе рассчитывать при заключении договора.

Ситуационные задачи

Задача № 1.

Успешному развитию деятельности организации часто препятствует неправильное восприятие персоналом поставленных перед ним задач, а также стратегических целей компании. Решить эту и ряд других проблем поможет регулярная обратная связь руководства с сотрудниками.

Обеспечение постоянной обратной связи с сотрудниками также помогает узнавать их мнение о топ-менеджменте, политике организации и оценивать степень разделения ими стратегических целей и задач компании. Осуществляется это путем непосредственных контактов топ-менеджмента с персоналом или методом анкетирования. При этом вопросы анкеты должны выявлять как положительные, так и отрицательные взгляды сотрудников на политику компании.

Кроме того, обратная связь – это мощный мотивирующий инструмент. Отсутствие или недостаток информации о результатах работы подчиненных часто становится причиной их раздражения и недовольства. Обратная связь должна быть регулярной и планомерной, она таковой не является. Оценивая работу подчиненных, надо выявлять не только недостатки, но и успехи. Такого тоже не наблюдается.

Результаты обратной связи должны обязательно доводиться до подчиненного. Негативные результаты контроля будут бесплодны, если их сразу не обсудить и не найти способы устранения недостатков. Сотрудница говорит, что «Мы с руководителем не особенно общаемся».

Беседа по итогам оценки работы должна быть конструктивной и проводиться в уважительном тоне. Такие беседы не проводятся.

На основании данных, приведенных в условии, можно сделать вывод, что ни одно из приведенных условий эффективной обратной связи не реализованы в данной организации.

Информация перемещается внутри организации с уровня на уровень в рамках вертикальных коммуникаций. Она может передаваться по нисходящей, т. е. с высших уровней на низшие. Таким путем подчиненным уровням управления сообщается о текущих задачах, изменении приоритетов, конкретных заданиях, рекомендуемых процедурах и т. п. Например, вице-президент по производству может сообщать управляющему заводом (руководителю среднего уровня) о предстоящих изменениях в производстве продукта. В свою очередь, управляющий заводом должен проинформировать подчиненных ему руководителей об особенностях готовящихся изменений.

Помимо обмена по нисходящей, организация нуждается в коммуникациях по восходящей. Передача информации с низших уровней на высшие может заметно влиять на производительность. Коммуникации по восходящей, т. е. снизу вверх, также выполняют функцию оповещения верха о том, что делается на низших уровнях. Таким путем руководство узнает о текущих или назревающих проблемах и предлагает возможные варианты исправления положения дел. Последняя управленческая инновация в коммуникациях по восходящей – это создание групп из рабочих, которые регулярно, обычно на один раз неделю, собираются для обсуждения и решения проблем в производстве или обслуживании потребителей. Эти группы, получившие название кружков качества. Обмен информацией по восходящей обычно происходит в форме отчетов, предложений и объяснительных записок.

Наиболее очевидным компонентом вертикальных коммуникаций в организации являются отношения между руководителем и подчиненным. Они составляют основную часть коммуникативной деятельности руководителя. В данном случае фраза «Мы с руководителем не особенно общаемся» говорит о том, что в организации не развиты вертикальные коммуникации ни по нисходящей, ни по восходящей. Как правило, восходящие коммуникации могут иметь место, если развиты нисходящие коммуникации. В данном случае, как сказано выше, не развиты ни нисходящие, ни восходящие коммуникации.

По мнению ведущих специалистов, чтобы сделать обратную связь более эффективной, следует соблюдать следующие правила, успешно опробованные на практике многими руководителями:

Обратная связь должна быть регулярной и планомерной. Обратная связь не должна сводиться к тотальному контролю. Не надо стремиться проконтролировать все – лучше сосредоточиться на наиболее важных моментах, где нужно помочь подчиненному избежать возможных ошибок. Использование в системе обратной связи скрытого контроля не приносит ничего существенного – кроме обиды, досады и напряжения в отношениях. Оценивая работу подчиненных, надо выявлять не только недостатки, но и успехи. Результаты обратной связи должны обязательно доводиться до подчиненного. Негативные результаты контроля будут бесплодны, если их сразу не обсудить и не найти способы устранения недостатков. Беседа по итогам оценки работы должна быть конструктивной и проводиться в уважительном тоне. Важно, чтобы подчиненный согласился с критикой, сделал из нее должные выводы и понял, как можно исправить положение.

Задача №2

В данной ситуации необходимо привлечь неформального лидера на свою сторону.

Задача № 3

Конфликт – это столкновение интересов двух или более людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями. Описанный в условии конфликт относится к конфликтам между личностью и группой.

Производственные группы устанавливают нормы поведения и выработки. Каждый должен их соблюдать, чтобы быть принятым неформальной группой и, тем самым, удовлетворить свои социальные потребности. Однако, если ожидания группы находятся в противоречии с ожиданиями отдельной личности, может возникнуть конфликт.

Конфликтующими сторонами в данном случае являются, с одной стороны, начальник отдела, а с другой стороны, сотрудники отдела. Структура такого конфликта неоднородна. Субъектами конфликта выступают, с одной стороны – личность, а с другой – группа. Поэтому конфликтное взаимодействие происходит на основе столкновения личностных и групповых мотивов, а образы конфликтной ситуации представлены, соответственно в индивидуальных и групповых взглядах и оценках. Рассмотрим истинные причины конфликта. До того, как данный пост занял новый начальник в этом отделе были установлены свои нормы поведения и общения. Каждый член такой группы должен был их соблюдать. Новый начальник оказался против установленных ранее норм поведения, поэтому отступление от принятых норм сотрудниками отдела стали рассматривать как негативное явление. Таким образом, возник конфликт между личностью и группой. Наиболее тяжело такие конфликты протекают при авторитарном стиле руководства.

Рассмотрим основные этапы управления такими конфликтами и соответствующие им управленческие действия.

1. Этап прогнозирования конфликта. На этом этапе целесообразны следующие действия: изучение индивидуально-психологических особенностей сотрудников; изучение и анализ общественного мнения, групповых мотивов и ценностей; анализ взаимоотношений в коллективе, выявление микрогрупп, установление лидеров и изгоев; знание и анализ ранних симптомов скрытого конфликта: актуализация личных интересов и потребностей конфликтующей личности; критические высказывания в адрес конфликтующей личности; ограничение коммуникаций с конфликтующей личностью.

2. Этап предупреждения конфликта характеризуется принятием конкретных мер по нейтрализации конфликтного поведения. К ним можно отнести: применение педагогических мер: беседа; разъяснение; формирование внутренней готовности (по принятию групповых норм); применение административных мер: приведение в соответствие обязанностей и профессиональной подготовки потенциального конфликтанта; перевод активных участников назревающего конфликта в другие подразделения.

3. Этап регулирования конфликта характеризуется работой по признанию его реальности конфликтующей личностью. Кроме того, на этом этапе дают результаты следующие действия: разъяснение конфликтной личности причин сложившейся ситуации и последствий конфликта; объяснение лидеру микрогруппы, в которой возник конфликт, путей возможного разрешения конфликта;

4. Этап разрешения конфликта обычно связан с активными действиями его участников. Можно выделить два основных способа разрешения конфликта: первый, когда конфликтующая личность осознает и признает свои ошибки и недостатки и исправляет их; второй, когда интересы и потребности конфликтующей личности не согласуются с интересами группы, необходимо кадровое решение (увольнение, перевод).

Задача № 4

Возможны следующие варианты решения в данном случае: 1. Не приглашать представителя к себе на работу и не намекать на такую возможность. На переговоры не повлияют субъективные факторы, принципы деловой этики не нарушены, но результат переговоров может быть отрицателен. 2. Пригласить представителя на работу в свою компанию, и несмотря на нежелание предоставлять ему работу, соблюдать договоренность и

работу все же предоставить. Результат переговоров будет достигнут, но на него повлияют субъективные факторы - личная благодарность представителя.

№2

Задача № 1

Это хулиганство, то есть грубое нарушение общественного порядка, выражающее явное неуважение к обществу, совершенное: а) с применением оружия или предметов, используемых в качестве оружия; б) по мотивам политической, идеологической, расовой, национальной или религиозной ненависти или вражды либо по мотивам ненависти или вражды в отношении какой-либо социальной группы.

Задача №2

Если установка двери была предметом гражданско-правового договора, тогда нарушены нормы гражданского права.

Задача №3

Включение и отключение освещения в городе происходит согласно графику, свет отсутствует с 01:20 – 05:20 часов. Это нарушает соответствующий ГОСТ, а также создает угрозу безопасности дорожного движения, приводит к ДТП, в также может повлечь за собой причинение вреда или гибель людей, а также повреждение имущества. Это способствует и совершению правонарушений и преступлений в ночное время, а также нарушает права граждан на личную безопасность.

Отметим, что, судя по пункту 4.6 «Наружное освещение» (ГОСТ Р 50597-93. Автомобильные дороги и улицы. Требования к эксплуатационному состоянию, допустимому по условиям обеспечения безопасности дорожного движения). В документах указано: 4.6.1. Включение наружных осветительных установок следует проводить в вечерние сумерки при снижении естественной освещенности до 20 лк, а отключение — в утренние сумерки при естественной освещенности до 10 лк. 4.6.2 Переключение освещения транспортных тоннелей с дневного на ночной режим и обратно следует проводить при достижении естественной освещенности 100 лк. 4.6.3 Доля действующих светильников, работающих в вечернем и ночном режимах, должна составлять не менее 95 %. При этом не допускается расположение неработающих светильников подряд, один за другим. 4.6.4 Допускается частичное (до 50 %) отключение наружного освещения в ночное время в случае, когда интенсивность движения пешеходов менее 40 чел/ч и транспортных средств в обоих направлениях — менее 50 ед/ч. 4.6.5. Отказы в работе наружных осветительных установок, связанные с обрывом электрических проводов или повреждением опор, следует устранять немедленно после обнаружения.

Задача №4

Статья 12.19 ч.3 КоАП РФ Остановка или стоянка транспортных средств на пешеходном переходе и ближе 5 метров перед ним, за исключением вынужденной остановки и случая, предусмотренного частью 6 настоящей статьи, либо нарушение правил остановки или стоянки транспортных средств на тротуаре, за исключением случая, предусмотренного частью 6 настоящей статьи, влечет наложение административного штрафа в размере одной тысячи рублей. Статья 27.13 п.1 КоАП РФ при нарушениях правил эксплуатации, использования транспортного средства и управления транспортным средством соответствующего вида, предусмотренных частями 3 - 4, 6 статьи 12.19 КоАП РФ, применяются задержание транспортного средства, то есть исключение транспортного средства из процесса перевозки людей и грузов путем перемещения его при помощи другого транспортного средства и помещения в ближайшее специально отведенное охраняемое место (на специализированную стоянку), и хранение на специализированной стоянке до устранения причины задержания. Таким образом, действия инспектора Лыкова правомерны.