Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Иркутской области
«Профессиональное училище № 39 п. Центральный Хазан»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

ОП.09. ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ЛЕСАМИ

программы подготовки специалистов среднего звена по специальности
35.02.01 Лесное и лесопарковое хозяйство» базовой подготовки

Квалификация: специалист лесного
и лесопаркового хозяйства
Нормативный срок обучения ППССЗ:
2 года 10 месяцев
Форма обучения: очная
На базе среднего общего образования
Профиль получаемого профессионального
образования: естественно научный

п. Центральный Хазан
2018 г.

ВВЕДЕНИЕ

Методические указания к выполнению самостоятельной работы по дисциплине «Правовые и организационные основы государственного управления лесами» для студентов очной формы обучения предназначены для реализации требований, федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС СПО), обязательных при реализации основной профессиональной образовательной программы по специальности 35.02.01 «Лесное и лесопарковое хозяйство» базового уровня.

Методические указания к выполнению самостоятельной работы составлены в соответствии с примерной программой учебной дисциплины «Правовые и организационные основы государственного управления лесами».

Целью изучения дисциплины является овладение знаниями в области управления лесами и законодательства в этой сфере для решения профессиональных задач.

В результате освоения программы дисциплины студент заочной формы обучения должен

уметь:

- оформлять документацию о нарушении лесного законодательства;
- оформлять договор аренды лесного участка;
- оформлять документы по надзору за состоянием государственного лесного фонда (предписание, акты проверок, протоколы);

знать:

- правовые основы государственного управления лесами;
- организацию государственного управления лесами;
- нормативное обеспечение государственного управления лесами;
- экономические основы государственного управления лесами;
- государственное управление использованием лесов;
- ответственность за нарушение лесного законодательства.

Кроме образовательных целей в процессе обучения должны быть достигнуты также воспитательные (формирование гражданских качеств, профессиональной направленности личности) и развивающие (развитие познавательных интересов и способностей, творческого профессионального мышления, формирование умений и навыков самостоятельного труда, организаторских способностей).

Приступая к работе над каждой темой, следует ознакомиться с её содержанием, подобрать и изучить указанную в списке литературу, составить конспект, внимательно прочитать методические указания, при выполнении домашней контрольной работы использовать рекомендации и пояснения.

С целью закрепления изученного материала требуется ответить на вопросы для самоконтроля, приведенные к каждой теме.

В процессе изучения программного материала необходимо использовать не только рекомендованную литературу, но и появляющиеся новые законы, и иные нормативные правовые акты, регулирующие государственное управление лесами.

В соответствии с примерной программой, при изучении дисциплины необходимо выполнить одну домашнюю контрольную работу, практические задания.

Рекомендуемое количество часов на освоение учебной дисциплины для заочной формы обучения:

обязательная аудиторная учебная нагрузка – 8 часов,

из них 2 часа обзорных и установочных занятий и 6 часов практических занятий.

Самостоятельная работа № 1
Реферат по Конституциям разных стран (по выбору)

Методические рекомендации для студентов по выполнению различных видов заданий самостоятельной работы и показатели их оценивания.

1. Написание реферата, доклада.

Реферат - краткое изложение содержания исследовательской работы, обзора литературы по теме. Это самостоятельная исследовательская работа студента, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, собственные взгляды на нее. Оформление реферата должно быть выполнено в соответствии с требования ГОСТов.

Отличие доклада от реферата в том, что он отражает одну точку зрения на проблему, не предполагает ее исследования в сравнении и анализе.

Методические рекомендации при работе над рефератом или докладом

- Сформулируйте тему работы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но оригинальной, интересной по содержанию. Тематика обычно определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу можете проявить и Вы.
- Подберите и изучите основные источники по теме (как правило, при разработке реферата или доклада используется не менее 8-10 различных источников). Необходимую литературу Вы можете взять в библиотеке образовательной организации или в любой другой библиотеке, также можно использовать Интернет ресурсы.
- Обработайте и систематизируйте подобранную информацию по теме.
- Разработайте план реферата или доклада исходя из имеющейся информации.
- Напишите реферат или доклад от руки или на компьютере.
- Подготовьте публичное выступление по материалам реферата или доклада, желательно подготовить презентацию, иллюстрирующую основные положения работы.

Желательная структура реферата:

- Титульный лист (1 страница)
- Содержание (1 страница)
- Введение — описание проблемы и доказательства её актуальности. Также нужно написать почему выбрали именно эту тему. (1—2 страницы)
- Основная часть — обзор источников информации по теме реферата, ваши основные мысли о изучаемой проблеме или теме, которые основываются на прочитанной литературе. (7—15 страниц)
- Заключение — выводы по работе. Оно не должно быть большим, а четким и компактным. Выводы должны ссылаться на проведённую работу в основной части. (1—2 страницы)
- Список используемой литературы. (1 страница)
- Приложения — дополнительный материал

Самостоятельная работа № 2
Подготовка к дискуссии по теме «Правовой статус человека и гражданина в РФ»

Практическое занятие по теме: «Права и свободы человека и гражданина»

Цель: проанализировать правовой статус человека и гражданина в РФ.

Нормативно-правовые акты:

Конституция РФ (глава 2).

Диспут – это спор между лицами, имеющими разные взгляды на определенную проблему. Диспуты, проводимые как критические диалоги, деловые споры, свободное обсуждение проблемы, в большой степени способствуют совершенствованию навыков творческого мышления учащихся, возбуждают у них желание больше знать, воспитывают принципиальность, умение в споре защищать и отстаивать свои взгляды.

Чем же привлекателен диспут на краеведческую тематику? Прежде всего, тем, что его участниками становятся учащиеся, которых объединяет общее стремление разобраться в краеведческих проблемах и связанных с ними моральных ценностях. Как правило, ряд проблем, поднимающихся на таких диспутах, они уже неоднократно обсуждали на уроках, занятиях краеведческого кружка, в личном общении и уже подготовлены к тому, чтобы откровенно высказывать свою точку зрения, выслушивать оппонентов. Воспитательное значение диспута заключается в поиске правильного и аргументированного решения при столкновении различных точек зрения его участников и мнений, которые высказаны учащимися, занимающими по-настоящему идейную, патриотическую, активную гражданскую позицию.

Задание № 1

В последнее десятилетие во многих странах мира усиливается движение за законодательное разрешение эвтаназии. (Эвтаназией называется искусственное прерывание врачом жизни пациента в безвыходных ситуациях при неизлечимых болезнях). Противники эвтаназии зазывают ее убийством и утверждают, что она нарушает фундаментальное право человека – право на жизнь. Сторонники эвтаназии доказывают, что право на жизнь не означает обязанности человека жить в случае, если он этого не хочет. Также они полагают, что одним из элементов права человека на жизнь является его правомочие распоряжаться своей жизнью и самостоятельно определять временные пределы своего существования, т.е. право на смерть.

Выскажите свое мнение по данной проблеме. Считаете ли вы возможным легализацию эвтаназии в РФ?

Задание № 2

Итальянский просветитель, юрист и публицист Чезаре Беккариа в своей книге «О преступлениях и наказаниях» писал, что смертная казнь не основана на настоящем праве, поскольку никому из людей не дано право убивать себе подобных. По мнению Беккариа, смертная казнь является «войной нации с гражданином, считающей необходимым и полезным уничтожить его жизнь».

Согласны ли вы с мнением Ч. Беккариа? Обоснуйте свой ответ.

Задание № 3

Ознакомьтесь с Федеральным Конституционным Законом «Об Уполномоченном по правам человека в РФ» от 12 февраля 1997 г. и выпишите основные функции российского омбудсмена.

Задание № 4

Дайте трактовку следующему утверждению: «Свобода слова является безграничной». Верно ли оно? Обоснуйте свое мнение.

Задание № 5

Объясните, почему реализация права обращения может осуществляться в таких разнообразных формах, как предложение, заявление, жалоба, ходатайство. Какова принципиальная разница между этими формами?

Задание № 6

Объясните, почему реализация права на мирные собрания, митинги, демонстрации и другие публичные манифестации может осуществляться в таких разнообразных формах, как собрание, митинг, демонстрация, шествие, пикетирование. Какова принципиальная разница между этими формами?

Самостоятельная работа № 3
Выполнение индивидуальных заданий

Самостоятельная работа.

Составьте сравнительную таблицу «Система управления лесами в Российской Федерации до и после реформы». Составьте таблицу «Структура федеральных органов управления лесами» Ответьте на вопросы в соответствии с учебным материалом:

Содержание дисциплины, её структура и связь с лесоводственными, управленческими и экономическими дисциплинами. Участие общественности в управлении лесами.

Устойчивое развитие и лесная политика

Система государственного управления лесами в Российской Федерации.

Федеральные органы власти и органы государственной власти субъектов РФ в области лесных отношений и их полномочия.

Инструменты государственного управления лесами.

Лесной план субъектов Российской Федерации.

Плата за использования лесов.

Права пользования лесными участками.

Ответственность за нарушение лесного законодательства.

Федеральный Государственный лесной надзор (лесная охрана)

Самостоятельная работа № 4
Подготовка доклада с презентацией на миниконференции по теме «Трудовые споры»

Трудовые споры

1. Что такое юридический спор? Спор – разбирательство в установленном законом порядке уполномоченным органом дела, по поводу которого имеются разногласия между органами государственной власти и иными субъектами права.

Классификация юридических споров 1) Конституционные споры 2) Гражданско-правовые споры 3) Административные споры 4) Трудовые споры 5) Экономические споры 6) Земельные споры 7) Наследственные споры 8) Налоговые споры 9) Семейные споры 10) Экологические споры

Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. (ст. 381 ТК РФ). Трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров регулируется гл. 60 ТК РФ .

Индивидуальным трудовым спором признается также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Коллективный трудовой спор - в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных

нормативных актов (ст.398 ТК РФ). Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров регулируется гл. 61 ТК РФ .

Причины возникновения трудовых споров Распределение ресурсов. Различия в целях. Взаимозависимость задач. Различия в представлениях и ценностях. Неудовлетворительная коммуникация. Несбалансированность рабочих мест. Неправильный контроль. Различия в манере поведения и жизненном опыте. Причины коллективных трудовых споров сосредоточены в экономической области, охватывающей коллективные интересы работников по установлению и изменению условий труда, включая заработную плату, а также заключение, изменение или выполнение коллективных договоров, соглашений.

Причинами индивидуальных трудовых споров чаще всего являются нарушения трудовых прав работника, допускаемые работодателем (руководителем). Эти неправомерные действия могут быть результатом невысокого уровня его индивидуального правосознания: они могут произойти в силу недостаточности правовых знаний либо проявления пренебрежительного отношения к соблюдению трудового законодательства, условий коллективного договора, иных соглашений, а также трудового договора работника. Индивидуальный трудовой спор может возникнуть и по причине недостаточности правовых знаний работника, его добросовестного заблуждения, в связи с чем он оспаривает правомерные действия руководителя. Может быть и иная ситуация, когда недобросовестный работник знает, что он не прав, но стремится любым путем оспорить правомерные действия руководителя. От причин, вызывающих индивидуальные трудовые споры, отличают объективные факторы и обстоятельства, порождающие эти споры. Ими могут быть недостатки в организации производства и труда конкретной организации либо отдельные пробелы, неточности трудового законодательства и др.

2. Виды трудовых споров Виды трудовых конфликтов: В зависимости от структурного уровня организации субъектов, вовлеченных в трудовой конфликт, выделяются вертикальные и горизонтальные конфликты, межличностные и межгрупповые . Вертикальные - это конфликты между руководителями и подчиненными. Горизонтальные - между субъектами одного уровня: например, между работниками в бригаде. Межличностные трудовые конфликты - это конфликты между отдельными работниками, Межгрупповые - конфликты, в которых принимают участие целые группы работников.

Трудовые споры разделяются на: индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые споры . Индивидуальным трудовым спором может являться спор между работодателем и сотрудником, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях, а также лицом, которое изъявило желание заключить трудовой договор с работодателем в случае, если работодатель отказывается от заключения такого договора, а также в случае незаконного увольнения. Коллективные и индивидуальные трудовые споры рассматриваются судами разных инстанций. Порядок разрешения трудовых споров регулируется Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Трудовые споры с разных точек зрения: С юридической точки зрения , трудовые споры – это урегулирование разногласий между работниками и работодателем по вопросам применения трудового законодательства. С точки зрения сторон конфликта , трудовой спор – это попытка каждой из них найти справедливость в трудовом конфликте, при этом у каждой стороны своя правда. Сколько существуют отношения между работником и работодателем, столько и существуют два непримиримых лагеря, между которыми всегда будет пропасть. Поиск золотой середины в разрешении трудовых споров является предметом изысканий, как самих сторон спора, так и многочисленных ученых, включая психологов, правоведов и социологов.

Отдельные категории индивидуальных трудовых споров: Рассмотрение индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу. Рассмотрение

индивидуальных трудовых споров о дискриминации. Разрешении споров о признании отношений трудовыми. Разрешение трудовых споров об увольнении и переводах. Разрешение трудовых споров о привлечении к дисциплинарной и материальной ответственности. Разрешение трудовых споров об оплате труда. Разрешение трудовых споров о рабочем времени и времени отдыха

Коллективные трудовые споры споры по поводу установления или изменения условий труда, заключения или изменения коллективных договоров, соглашений по вопросам труда и быта работников споры по поводу выполнения коллективных договоров и соглашений. споры из правоотношения коллектива работников с работодателем споры из правоотношений социальных партнеров выше уровня организации споры из правоотношения профсоюзного или иного представительного органа работников с работодателем

Принципы рассмотрения трудовых споров – это основные положения, отражающие суть норм данного института трудового права, определяющие существенные характерные черты порядка рассмотрения споров и направленность развития системы норм, регулирующих этот порядок. Принципами рассмотрения трудовых споров являются: - демократизм – участие работников через профсоюзы, трудовые коллективы, своих представителей в разрешении споров; - бесплатность, доступность и удобство обращения работников в юрисдикционный орган с трудовым спором – работники для разрешения трудовых споров не несут никаких материальных затрат (ст. 393 ТК РФ), все юрисдикционные органы доступны для трудящихся, в них удобно обратиться;

- гласность, объективность и полнота исследования доказательств по трудовому спору, а, следовательно, законность его разрешения – заседания КТС и суда по трудовым спорам проводятся открыто, публично, спорящая сторона может заявить в начале заседания мотивированный отвод любому из его членов. Все органы, рассматривающие трудовые споры, обязаны решать спор в соответствии с законом, объективно и полно исследовать материалы по делу, запрашивать при необходимости дополнительные доказательства, вызывать свидетелей, а если надо, то приглашать и экспертов; - принцип обеспечения реального восстановления нарушенных прав выражается в том, что если администрация добровольно не выполняет решение органа, рассмотревшего индивидуальный трудовой спор, то это решение исполняется в принудительном порядке через судебного пристава по соответствующим исполнительным документам;

- быстрота разрешения трудовых споров обеспечивается более краткими процессуальными и исковыми сроками. Процессуальный срок – это установленный законом отрезок времени для процессуальных действий по начатому процессу: – сроки рассмотрения в КТС – не более 10 дней, в суде – до 10 дней (и 7 дней дается для подготовки дела к рассмотрению), в вышестоящих органах – не более месяца со дня принятия заявления, в примирительной комиссии и в трудовом арбитраже – до 5 рабочих дней со дня их создания, а с участием посредника – до 7 календарных дней с момента его приглашения (назначения); – сроки выдачи копий, выписок из решений, а также подачи замечаний на протокол заседания везде трехдневные со дня вынесения решения по трудовому спору; – сроки обжалования решений по трудовому спору КТС в суд, а суда в вышестоящий суд – 10 дней со дня получения копии решения.

ПРИМИРИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ — орган по разрешению коллективного трудового спора . Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора. Решение о создании Примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании Примирительной комиссии при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников (ст. 402 ТК РФ).

В основном, судебным разбирательствам подлежат именно индивидуальные трудовые «несогласия», по заявлению того или иного работника, профессионального союза, в свою очередь защищающего интересы оного, или же самого работодателя. В случае, если они, по каким-либо причинам не согласны с решением, ранее вынесенным комиссией по трудовым спорам, или же когда работник по своей инициативе подает заявление в суд, в обход комиссии по трудовым спорам, а также по уведомлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам по своей сути не законно или попусту не соответствует нормативным актам. СУДЕБНОЕ РАЗБИРАТЕЛЬСТВО

Судебным разбирательствам в обязательном порядке подлежат частные трудовые споры по заявлениям от: 1) САМОГО РАБОТНИКА: - о восстановлении на прежнем месте работы, в не зависимости от причин, повлекших за собой прекращение трудового договора; - о внесении некоторых корректив в саму формулировку причин увольнения или дату увольнения; - об изменении места работы; - о выплате денежной компенсации, за время вынужденных прогулов, либо погашении разницы, в гонораре, выданном за выполнение низкооплачиваемой работы; 2) ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ - о возмещении рабочим персоналом ущерба, нанесенного им организации, если другой вариант возмещения не предусмотрен в федеральных законах.

Так же судебным разбирательствам подлежит и разбор индивидуальных трудовых споров: 1) об отказе при приеме на работу лиц, осуществляющих трудовую деятельность на контрактной основе у работодателей, (физических лиц) ; 2) лиц, считающих, что они подверглись своего рода дискриминации. (Трудовой Кодекс Российской Федерации статья 391) Лицо, осуществляющее некоторую трудовую деятельность, имеет полное право подать в суд заявление, для полноценного разрешения индивидуального трудового спора в трех месячный срок с даты, нарушения своих прав, а по конфликтам связанных с увольнением в течении тридцати дней со дня выдачи ему дубликата приказа об увольнении или же со дня выдачи ему трудовой книжки.

ПРИМЕР 1 В суд г. Железноводска поступил иск гражданина У. к частному предпринимателю гр. В. о взыскании невыплаченной зарплаты, компенсации за использование гражданином У. при выполнении служебных обязанностей личного автомобиля, выплаты процентов за неполученную им вовремя зарплату и компенсации морального вреда. Истец заявил, что когда он работал у Ответчика, он получил заработную плату лишь за первые два месяца работы. Затраты на использование автомобиля по нормам, предусмотренными правительством, не возмещались. Окончательный расчёт при увольнении произведён не был. Ответчик исковые требования отрицал, однако смог представить в суд зарплатные ведомости лишь за два месяца, что соответствовало заявлению Истца. Всесторонне рассмотрев дело и выслушав обе стороны, суд постановил следующее.

По закону оплата труда должна производиться по платежным ведомостям. Поскольку ведомости Ответчиком представлены в суд не были, суд постановил взыскать с Ответчика в пользу Истца невыплаченную зарплату и компенсацию за неиспользованный отпуск. Также суд постановил взыскать с Ответчика денежную компенсацию за задержку выплаты зарплаты по ставке 1/300 ставки рефинансирования ЦБР. В части возмещения использования личного автомобиля суд оставил иск без удовлетворения, поскольку Ответчик представил в суд документы, подтверждающие выплаты на топливо, горюче-смазочные материалы, покупку колёс и сервис автомобиля.

Суд в своём постановлении отметил, что, поскольку Конституция гарантирует каждому гражданину права получения оплаты по труду является конституционным правом каждого гражданина, моральный вред, нанесённый длительной невыплатой Ответчиком Истцу заработной платы, должен быть компенсирован. Принимая во внимание принципы разумности и справедливости, Суд счёл необходимым снизить размер компенсации морального вреда до 50 % от суммы, изначально запрошенной Истцом. Решение вступило в законную силу.

ПРИМЕР 2 В Ставропольском суде слушалось гражданское дело по иску О. к работодателю о восстановлении на работу, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Из материалов дела следует, что О. с 19 марта 2006 года работала в организации-Ответчике на должности юриста. 9 февраля 2008 года О. взяла отгул по личным обстоятельствам на один день, в счёт ранее неиспользованного отпуска. Она известила об этом своего руководителя через секретаря и написала заявление о предоставлении отгула за неиспользованный отпуск, которое также передала через секретаря.

9 февраля 2008 года, во второй половине дня, состоялось важное совещание руководства организации-Ответчика, на котором председатель совещания возмутился тем, что О. отсутствует на рабочем месте, и стал с тех пор настаивать на увольнении Истицы с формулировкой «за прогул». Приказом от 03 марта 2008 года Кондрашкина была уволена с работы с 02 марта 2008 года, за прогул по п. «а» ч. 6 ст. 81 ТК РФ. Само по себе это уже явилось нарушением: человек не может быть уволен раньше, чем будет оформлен приказ об его увольнении. Трудовую книжку и окончательный расчет О. выдали только 6 марта 2006 года, что также является нарушением. В своём иске О. просит суд восстановить ее на прежней работе, взыскать с Ответчика в ее пользу средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Суд тщательно изучил материалы дела, допросил свидетелей, которые показали, что О. имела серьёзные причины просить отгул на 9 февраля 2008 года, а также установил, что острой необходимости в присутствии О. на работе месте в тот день не было. В результате Суд постановил удовлетворить исковые требования О. в полном объёме, восстановив её на работе. Также суд взыскал с Ответчика компенсацию за время вынужденного прогула с 3 марта 2008 года по 6 сентября 2008 года в размере 68 485 рублей и компенсацию морального вреда в размере 5500 рублей.

ПРИМЕР 3 В один из районных судов Воронежа обратился гражданин П-в, который предъявил иск о восстановлении на работе, выплаты заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда к закрытому акционерному обществу (ЗАО), где он работал заместителем начальника отдела комплектации. В своём иске гражданин П-в изложил суть своих требований к ЗАО, которые сводились к следующему. Гражданин П-в работал в ЗАО с января 2002 года, в том числе в должности заместителя начальника отдела комплектации с июня 2006 года. 15 января 2008 года П-в написал заявление с просьбой уволить его по собственному желанию 1 февраля 2008 года, по семейным обстоятельствам. Однако через неделю он написал другое заявление, с просьбой считать заявление об увольнении по собственному желанию недействительным, и с просьбой предоставить ему отпуск, неиспользованный им в 2006 и 2007 годах.

Гражданин П-в зарегистрировал оба заявления в Журнале регистрации заявлений, снял копии обоих документов с присвоенными им входящими номерами и копии страниц Журнала с записями об их регистрации в установленном порядке. 3 февраля гражданин П-в позвонил в отдел кадров ЗАО по телефону для того, чтобы уточнить дату, с которой ему нужно будет выходить на работу. И узнал, что он уволен с 01 февраля 2008 года по собственному желанию. На предварительном судебном заседании представитель Ответчика (ЗАО) представила суду записку сотрудника отдела кадров о том, что П-в якобы не подавал заявления об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию, а Истец (П-в) представил копии страниц Журнала регистрации заявлений и самих заявлений.

Суд затребовал у Ответчика представить журнал и назначил повторное заседание по делу. На повторном заседании представитель Ответчика выступил с проектом Мирового соглашения. В соответствии с этим проектом, Ответчик отменял Приказ об увольнении П-ва, восстанавливал его на прежней должности и выплачивал ему заработную плату за период вынужденного прогула, а П-в в ответ отказывается от компенсации морального вреда. П-в согласился с условиями Мирового соглашения и оно было утверждено Судом.

Самостоятельная работа № 5
Подготовка к диспуту по теме «О пенсионном возрасте в Российской Федерации»

Технология диспута

Разновидностью учебной встречи является диспут. Организация диспута, основанного на столкновении разных мнений, - сложное и ответственное дело. Успех диспута во многом определяется темой, заключающей в себе, как минимум, две разноречивые позиции. Педагог тщательно продумывает задачи диспута, его предполагаемое течение, возможные варианты и, главное, выводы, к которым учащиеся должны прийти в результате обсуждения. В ходе дискуссии необходимо следить за соблюдением правил ведения дискуссии.

Правила проведения дискуссии

1. Дискуссия - это спор во имя истины; здесь важен обмен мнениями, основанными на конкретных фактах, аргументах, доказательствах, результатах исследований.
2. Дискуссия успешна, если все участники хорошо знают предмет обсуждения, не отвлекаются на другие проблемы.
3. Сопоставление своей и чужой точек зрения, опровержение неправильной должно быть этичным.
4. Не обидь, не оскорби, не унизь человека - девиз всякой дискуссии.
5. Человека уважают в споре уже за то, что он искренен, хотя и ошибается.
6. Дискуссия - это школа, вырабатывающая демократическое восприятие плюрализма мнений, отношений к поступку, действию.

Диалог завершается принятием решения, при котором каждый из учеников берет на себя какую-то работу, дело, конкретное обязательство. Учитель - оказать профессиональную помощь типа консультации, собеседования; родители - создать максимально благоприятные для ребенка условия, подросток воспитать в себе волевые качества, предъявить к себе требования последовательно и постоянно заботиться о здоровье и вести здоровый образ жизни.

Очень велика роль ведущего на диспуте. Он обязан предоставлять слово желающим, следить за соблюдением регламента, регулировать очередность выступлений и заботиться о том, чтобы накал встречи не спадал до конца.
Как руководить дискуссией в группе

1. Приглашать к участию стеснительных детей.
2. Направлять комментарии и вопросы одного ученика к другому.
3. Если вы не уверены, что поняли то, что сказал ученик, значит и другие ученики тоже не смогли это понять.
4. Вытягивать больше информации.
5. Не отвлекаться от предмета дискуссии.
6. Давать время подумать над ответом: некоторые ученики легче высказываются, если предварительно записывают свои мысли.
7. Когда ученик заканчивает ответ, оглядеть класс, оценить реакцию других детей.

Технология диспута

Разновидностью учебной встречи является диспут. Организация диспута, основанного на столкновении разных мнений, - сложное и ответственное дело. Успех диспута во многом определяется темой, заключающей в себе, как минимум, две разноречивые позиции. Педагог тщательно продумывает задачи диспута, его предполагаемое течение, возможные варианты и, главное, выводы, к которым учащиеся должны прийти в результате обсуждения. В ходе дискуссии необходимо следить за соблюдением правил ведения дискуссии.

Правила проведения дискуссии

1. Дискуссия - это спор во имя истины; здесь важен обмен мнениями, основанными на конкретных фактах, аргументах, доказательствах, результатах исследований.
2. Дискуссия успешна, если все участники хорошо знают предмет обсуждения, не отвлекаются на другие проблемы.
3. Сопоставление своей и чужой точек зрения, опровержение неправильной должно быть этичным.
4. Не обидь, не оскорби, не унизь человека - девиз всякой дискуссии.
5. Человека уважают в споре уже за то, что он искренен, хотя и ошибается.
6. Дискуссия - это школа, вырабатывающая демократическое восприятие плюрализма мнений, отношений к поступку, действию.

Диалог завершается принятием решения, при котором каждый из учеников берет на себя какую-то работу, дело, конкретное обязательство. Учитель - оказать профессиональную помощь типа консультации, собеседования; родители - создать максимально благоприятные для ребенка условия, подросток воспитать в себе волевые качества, предъявить к себе требования последовательно и постоянно заботиться о здоровье и вести здоровый образ жизни.

Очень велика роль ведущего на диспуте. Он обязан предоставлять слово желающим, следить за соблюдением регламента, регулировать очередность выступлений и заботиться о том, чтобы накал встречи не спадал до конца.

Как руководить дискуссией в группе

1. Приглашать к участию стеснительных детей.
2. Направлять комментарии и вопросы одного ученика к другому.
3. Если вы не уверены, что поняли то, что сказал ученик, значит и другие ученики тоже не смогли это понять.
4. Вытягивать больше информации.
5. Не отвлекаться от предмета дискуссии.
6. Давать время подумать над ответом: некоторые ученики легче высказываются, если предварительно записывают свои мысли.
7. Когда ученик заканчивает ответ, оглядеть класс, оценить реакцию других детей.

Самостоятельная работа № 6
Подготовка доклада с презентацией на миниконференции по теме «Административные правонарушения»

Цель: оценить социальный вред административных правонарушений для личности в отдельности и для государства в целом.

Задачи: 1. проанализировать статус административных правонарушений;

2. оценить сферы посягательств административных правонарушений.

Тема 4.1 Социальный вред административных правонарушений.

Содержание самостоятельной работы: Анализ конспекта, анализ статей КоАП РФ, посвящённых общим положениям об административных правонарушениях.

Характеристика самостоятельной работы: 1. проанализировать конспект на тему: «Социальный вред административных правонарушений»;

2. проанализировать место главы «Административное правонарушение и административная ответственность» в одном из разделов КоАП РФ;

3. проанализировать круг вопросов, рассматриваемых нормами, входящими в главу «Административное правонарушение и административная ответственность»;

4. сделать вывод о значимости вопросов, рассматриваемых главой «Административное правонарушение и административная ответственность».

Используемые источники: КоАП РФ от 30.12.2001 № 195-ФЗ, конспект лекции по теме, учебная литература, интернет источники по анализируемому вопросу.