

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В СФЕРЕ БЕЗОПАСНОСТИ

сборник учебно-методических материалов по дисциплине

для направления подготовки: 20.04.01 Техносферная безопасность

Благовещенск 2022

*Печатается по решению
редакционно-издательского совета
инженерно-физического факультета
Амурского государственного
Университета*

Составитель: Фролова Н.А.

Нормативно-правовое регулирование в сфере безопасности: сб. учеб.-метод. материалов по дисц. для направления подготовки: 20.04.01 Техносферная безопасность./ сост. Н. А. Фролова – Благовещенск: АмГУ, 2022. – 20 с.

© Амурский государственный университет, 2022
© Кафедра безопасности жизнедеятельности, 2022
© Фролова Н.А., составление

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1 Краткое изложение лекционного материала	5
2 Методические указания по конспектированию лекционного материала	17
3 Методические указания к практическим и самостоятельным занятиям	19
Заключение	21

ВВЕДЕНИЕ

Целью сборника учебно-методических материалов является оказание помощи студентам в их учебной работе, а также выработка аналитических способностей с тем, чтобы самостоятельно формулировать проблемы и находить пути их эффективного решения.

В учебном плане направления подготовки: 20.04.01 Техносферная безопасность, где предусмотрено изучение данной дисциплины, отводятся часы на лекционный курс и курсы практических занятий.

Тематика занятий составлена в соответствии с требованиями действующих Федеральных государственных образовательных стандартов и предназначена для подготовки к занятиям студентов Амурского государственного университета направления подготовки магистратуры 20.04.01 Техносферная безопасность, изучающих дисциплину нормативно-правовое регулирование безопасности.

Учебно-методические материалы предполагают изучение наиболее значимых вопросов по формированию необходимых знаний по использованию нормативной документации, необходимой для управления безопасностью на основе права и государственного регулирования.

Тематика занятий предполагает активную дискуссию по целому ряду вопросов: основы права Российской Федерации в области безопасности, основы межгосударственного права в области безопасности, основные нормативные акты Российской Федерации в области безопасности.

1 КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ЛЕКЦИОННОГО МАТЕРИАЛА

Раздел 1. Основы права Российской Федерации в области безопасности

Тема 1. Основы права Российской Федерации в области безопасности

Цель: получить представление об основах права Российской Федерации в области безопасности

Задачи:

- 1) рассмотреть вопросы по истории права в области безопасности
- 2) изучить нормативные акты как средства государственного регулирования деятельности субъектов права в условиях рыночной экономики
- 3) рассмотреть ответственность субъектов права за нарушение действующего законодательства

План лекции:

1. Введение. История права в области безопасности
2. Виды и сущность нормативных актов
3. Нормативные акты как средства государственного регулирования деятельности субъектов права в условиях рыночной экономики
4. Ответственность субъектов права за нарушение действующего законодательства в области безопасности

Вопросы безопасности производства и охраны труда уходят корнями в далекое прошлое. Еще в древние времена люди старались предупредить об опасности не только своих друзей, но и врагов. Чего стоят только страшные рогатые каски рыцарей Средневековья, «воинственный» макияж на лицах индейцев Американского континента и т.п. Но самым характерным знаком в этом ряду стал черный пиратский флаг с изображением «Веселого Роджера», который позже перекочевал на электрощиты, огораживающие зоны высокого напряжения. Надписи и плакаты «Осторожно, высокое напряжение», «Не стой под стрелой», «Внимание, переезд» долгие годы служили людям напоминанием о том, что имеется опасная для жизни человека зона, где необходимо проявлять особую бдительность.

В свое время преобразования Петра I, сделавшие в 1721 году Россию Российской Империей, привели к тому, что в этот период стали создаваться новые районы промышленного производства (Урал и др.). Параллельно с этим в России создавались мануфактуры в легкой промышленности. Для мануфактуры было характерно то, что в отличие от мелкотоварного производства, в ней происходило разделение ручного труда. Работниками на мануфактурах в период правления Петра I обычно становились крепостные крестьяне, которые «приписывались» к заводам и вынуждены были часть года работать на них. Правительство усиленно закрепляло к мануфактурам также «гулящих» людей, «гатей». Все это привело к тому, что в петровскую эпоху произошли грандиозные сдвиги в экономике Российского государства.

В период правления Петра I труд на заводах и фабриках, особенно на Демидовских рудниках на Урале, на Путиловском заводе в Петербурге и на многих других, был тяжелым и опасным. Многие люди, уходившие из деревень на заработки, часто на этих заводах погибали, вот почему в народе появилось такое высказывание: «За ремеслом ходить – землю сиротить». Аналогичная тяжелая ситуация в Российской Империи была в тот период и в крепостных деревнях, где крестьяне работали «от зари до зари». О нормальных условиях труда люди в тот период только могли мечтать.

Высокий травматизм среди крепостных крестьян и рабочих на фабриках и заводах всегда вызывали озабоченность прогрессивных людей, которые ставили перед собой вопрос: «Как обеспечить безопасные условия труда»? В тот период исторического развития страны сделать это было непросто. Остро стояли также вопросы защиты прав работников, т. к. работниками на фабриках и заводах, кроме приписанных крепостных крестьян, были и «гулящие» люди: бомжи, уголовники, беглые. Промышленное право в Империи в этот период времени имело публичный характер и со-

ставляло часть полицейского права (нынешнее административное), поэтому, естественно, что норм об охране труда, вообще как таковых, в тот исторический период времени в Российской империи не существовало.

Надо отметить, что одним из первых, кто начал рассматривать в России безопасность проводимых работ, был выдающийся русский ученый М.В. Ломоносов – русский ученый-энциклопедист, химик, физик, астроном и одновременно – поэт, заложивший основы современного русского литературного языка, поборник отечественного просвещения. Он выполнил многочисленные исследования в области геологии, горного дела и металлургии. Ломоносов рано научился грамоте, прочел все книги, которые мог достать в глухом северном краю, где он родился и вырос. Полноценное обучение ему удалось начать лишь в двадцатилетнем возрасте, когда он оказался в Москве. Первые знания о горнорудной промышленности Ломоносов получил в Германии, куда он был отправлен на учебу как один из наиболее одаренных студентов университета при Петербургской академии наук.

Однако наиболее активная деятельность Ломоносова в этой области началась лишь спустя два десятка лет после возвращения на родину. Ее результаты были изложены в речи «Слово о рождении металлов от трясения земли», а также в работах «Первые основания металлургии или рудных дел» и «О слоях земных».

После долгих размышлений знаменитый академик Петербургской академии наук М.В. Ломоносов пришел к выводу, что «видимые телесные на земле вещи и весь мир не в таком состоянии были от начала создания, как ныне находим, но великие происходили в нем перемены».

Он первым дал правильное понятие о рудных жилах (скоплениях рудных залежей на поверхности или в недрах земли) и их возрасте. Причину происхождения руд он видел в деятельности подземных сил, в последствиях извержений вулканов. Ломоносов рассмотрел свойства различных металлов, описал способы их получения.

Ломоносов постоянно подчеркивал, что наука должна отвечать практическим задачам. Его работы были написаны для мастеров горного дела и явились замечательным пособием для многих поколений русских горняков и металлургов. Ломоносов глубоко изучил опыт металлургического производства и разработки месторождений полезных ископаемых и изложил основы методов, практически применяемых в горном деле и металлургии. Русский ученый старался выявить физическую и химическую сущность производства металлов. Описывая практические приемы, производственные установки и устройства, он сумел отобрать самое существенное, принципиально важное для осуществления того или иного процесса. Вместе с тем Ломоносов внес целый ряд оригинальных предложений. В частности, он первым предложил извлекать металлы из руд действием растворов химических реагентов. Производство металлов Ломоносов считал важнейшей государственной задачей.

Еще в 1742 году он в своем труде «Первые основания металлургии или рудных дел» рассмотрел различные вопросы безопасности и гигиены труда «горных людей», организацию их труда и отдыха, надежность креплений грунта, безопасность переходов по лестницам, рациональность рабочей одежды. Также им были рассмотрены и многие другие вопросы безопасности труда, которые остро стояли тогда при производстве опасных работ. К середине 19-го века (отмена крепостного права и иные реформы в Российской Империи) все существовавшее тогда в России трудовое законодательство было сведено к двум нормативным актам: Положению от 1835 года «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми» и Положению 1845 года «О воспрещении фабрикантам назначать трудовые работы малолетним работникам младше 12 лет». Первое положение носило общий характер и касалось оброчных крестьян, когда хозяин отпускал их для работы на фабрику. Второй акт запрещал назначать работу с 12 часов ночи до 6 часов утра для работающих на фабриках малолетних. Эти два положения стали зачатками будущего трудового законодательства в Российской Империи.

В этот же период времени в Российской Империи была сделана одна из первых попыток на государственном уровне провести анализ травматизма со смертельным исходом. Так в 1843 году в журнале Министерства внутренних дел Российской Империи была опубликована статья «Смертность от неосторожности, исчисленная по всей России за 1842 г».

Раздел 2. Основы межгосударственного права в области безопасности

Тема 1. Основы межгосударственного права в области безопасности

Цель: познакомиться с межгосударственного права в области безопасности.

Задачи:

- 1) сформировать представление об нормативных документах Европейского экономического союза в области безопасности;
- 2) сформировать представление об нормативных документах Евразийского экономического союза в области безопасности;
- 3) изучить основные нормативные документы Международной организации труда в области безопасности и охраны труда;
- 4) рассмотреть основные нормативные документы Международной организации по стандартизации в области безопасности.

План лекции:

1. Основные нормативные документы Европейского экономического союза в области безопасности.
2. Основные нормативные документы Евразийского экономического союза в области безопасности.
3. Основные нормативные документы Международной организации труда в области безопасности и охраны труда.
4. Основные нормативные документы Международной организации по стандартизации в области безопасности.

Охрана труда в широком смысле рассматривается как система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Право на охрану труда является одним из неотъемлемых прав человека, что закреплено во многих универсальных и региональных договорах по защите прав человека, в частности, во Всеобщей декларации прав человека 1948 г., Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Европейской социальной хартии 1961 и 1996 гг.

Политика ЕС по охране труда развивалась в течение десятилетий. С 1980-х гг. обеспечение здоровых и безопасных условий труда становится одним из приоритетов политики ЕС. Сегодня это - один из наиболее концентрированных и важных секторов социальной политики Евросоюза. В статье 153 ДФЕС четко определено, что обеспечение охраны труда является одним из важнейших направлений социальной политики ЕС. Право каждого работника на работу в условиях, которые обеспечивают охрану его здоровья, безопасность и достоинство, закреплено в ст. 31 Хартии ЕС об основных правах. Правовые основы охраны труда развито в основательной законодательной базе ЕС и подкреплено большим количеством инструментов не законодательного характера.

в Целом законодательство ЕС в сфере охраны труда основывается на четырех основных принципах:

- 1) более совершенные стандарты охраны труда призваны способствовать укреплению конкуренции;
- 2) законодательство об охране труда может принести ожидаемые результаты только при условии его надлежащего исполнения;
- 3) появление новых рисков потребует разработки новых правовых норм;
- 4) социальный диалог остается основным средством при разработке политики по охране труда, успех которой будет зависеть от совместных усилий социальных партнеров.

Политика ЕС в сфере охраны труда направлена на достижение двух основных задач:

1) социальное - защиту работников путем обеспечения соответствующего уровня охраны труда (ст. 153 ДФЕС);

2) экономический - обеспечение соответствия товаров, производимых в рамках этого сектора, стандартам безопасности и гигиены (ст. 115 ДФЕС).

Главной целью политики по охране труда является сведение к минимуму показателей производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Причем в последние годы эта цель приобретает новый смысл, распространяясь к пропаганде "благополучия на работе". Такой благополучие означает благоприятные моральные и психологические условия работы, а не только показатели уменьшения или отсутствия несчастных случаев или профессиональных заболеваний.

Кроме главной цели политики по охране труда ЕС, выделяют вспомогательные цели:

- профилактика социальных рисков (стрессов, домогательств на рабочем месте, депрессий, раздражения, рисков, связанных с алкогольной, наркотической, медикаментозной зависимостью);

- анализ новых рисков или тех, которые возникают с акцентом на рисках, связанных с работой с химическими, физическими и биологическими агентами, а также рисках, связанных с общим производственным средой (эргономические, психологические, социальные риски);

- учета изменений в формах занятости, организации работы и рабочего времени (к наиболее уязвимой группе относятся работники с нестандартной или временной занятостью);

- учета размеров предприятий (конкретные мероприятия по информированию, повышению уровня осведомленности, программ предупреждения рисков должны также направляться на малые и средние предприятия, частных предпринимателей, домашних работников и т.п.);

- интенсивная профилактика профессиональных заболеваний (особое внимание уделяется в рамках ЕС решению проблем, связанных с потерей слуха, проблемами опорно-двигательного аппарата, с заболеваниями, вызванными работой с токсичными материалами и веществами);

- учет демографических изменений;

- учет тендерного измерения при осуществлении оценки риска, проведении превентивных мероприятий и компенсационных выплат.

Для достижения указанных целей постепенно осуществлялась гармонизация стандартов в сфере охраны труда на предприятиях государств-членов ЕС. Активно она начала внедряться с конца 1980-х гг., одновременно с финальными мероприятиями по введению в действие внутреннего рынка. В этот период были приняты директивы о персональных средствах защиты работников, знаков безопасности на рабочем месте, максимального веса груза, который разрешается переносить вручную, и т.д.

В 1989 г. был принят основной документ в сфере охраны труда - Рамочная Директива 89/391/ЕЭС "О введении мер по улучшению безопасности и охраны здоровья работников во время работы". Директива содержит общие принципы предупреждения производственных рисков, обеспечения безопасности, охраны здоровья, избегание факторов риска и несчастных случаев, информирования, консультаций, сбалансированной участия согласно национального законодательства, практики, образования работников. Рамочная Директива предусмотрела право работников не выполнять работу в случае серьезной опасности, возможности несчастного случая или заболевания.

Рамочная Директива установила основные принципы охраны труда и здоровья работников, которым должны соответствовать все документы, принимаемые в рамках ЕС или государствами-членами на национальном уровне:

- обязанность работодателя гарантировать здоровье и безопасность в процессе осуществления трудовой деятельности, в частности, путем надлежащего и своевременного информирования работников с помощью инструкций, специальных курсов правильного использования оборудования и т.п.;

- обязанность каждого работника способствовать охране собственного здоровья и безопасности, безопасности других работников за соблюдение инструкций безопасности, правильного использования технических средств;

- отсутствие и/или ограничения ответственности работодателя за вред, причиненный здоровью работника вследствие непреодолимой силы.

Рамочный характер Директивы 89/391/ЕЭС заключается в том, что ее положения сформулированы в общей форме, для их реализации было принято несколько десятков нормативных актов. Однако все законодательство ЕС по охране труда, которое принято на основании Директивы 89/391/ЕЭС, можно разделить на следующие группы по предмету регулирования:

1. Общие принципы профилактики и основы охраны труда (Директива Совета 89/391/ЕЭС);
2. Требования охраны труда для рабочего места (Директива 89/654/ЕЭС относительно требований к рабочему месту, Директива 92/57/ЕЭС относительно временных или передвижных строительных площадок, Директива 92/91/ЕЭС по охране труда на предприятиях, где осуществляется добыча минерального сырья через скважины, Директива 92/104/ЕЭС по охране труда на подземных и открытых горнодобывающих предприятиях, Директива 93/103/ЕС по охране труда на борту рыболовных судов, Директива 1999/92/ЕС относительно защиты работников, которые подвергаются потенциальной опасности во взрывоопасных средах);

3. Требования охраны труда во время использования оборудования (Директива 89/655/ЕЭС относительно использования работниками средств защиты, Директива 89/656/ЕЭС относительно использования средств индивидуальной защиты на рабочем месте, Директива 90/269/ЕЭС относительно ручного перемещения грузов, когда существует риск повреждения спины у работника Директивы 90/270/ЕЭС относительно работы с экранами, Директива 92/58/ЕЭС о минимальные требования к знакам на предприятии, касающихся угрозы безопасности и здоровья работников);

4. Требования охраны труда при работе с химическими, физическими и биологическими веществами (Директива 2004/37/ЕС о защите работников от рисков, связанных с использованием канцерогенов и мутагенов на предприятии, Директива 2000/54/ЕС о минимальных требованиях безопасности и охране здоровья работников от рисков, связанных с использованием биологических агентов на производстве, Директива 98/24/ЕС по защите здоровья и безопасности работников от вредного воздействия химических реагентов на производстве, Директива 2002/44/ЕС по защите работников от рисков, связанных с физическими агентами (вибрацией), Директива 2003/10/ЕС о защите работников от опасности, связанной с действием физических агентов (шума), Директива 2004/40/ЕС о минимальных требованиях безопасности и охране здоровья работников от рисков, связанных с физическими агентами (в электромагнитной области), Директива 2006/25/ЕС о минимальных требованиях охраны здоровья и безопасности работников от рисков, связанных с физическими агентами (искусственной оптической радиации);

5. Защита определенных групп работников на рабочем месте (Директива 92/85/ЕЭС о воздействии безопасности и защиты здоровья беременных женщин и недавно родивших, кормящих матерей на рабочем месте, Директиву 94/33/ЕС по защите молодежи на работе, Директива 91/383/ЕЭС в отношении работников, которые находятся во временных трудовых отношениях);

6. Требования в отношении рабочего времени (Директива 2003/88/ЕС о некоторых аспектах организации рабочего времени).

Первой директивой, принятой на основании Рамочной директивы, была Директива 89/654/ЕЭС об установлении минимальных требований к безопасности и гигиене рабочих мест. Под рабочим местом понималось место, которое предоставлено для установки рабочего оборудования, что находится на территории предприятия и/или учреждения и которому работник имеет доступ в процессе своей работы.

Отдельная директива посвящена труда несовершеннолетних. Директива 94/33/ЕС о защите прав молодых работников на рабочем месте обязывает государства-члены внедрять специальные правила для регулирования рабочего времени и времени отдыха, установить повышенные стандарты безопасности труда для работников моложе 18 лет. Директива раскрывает термин "молодой человек" (любое лицо в возрасте до 18 лет), срок "ребенок" (любая молодая особа, которая не достигла 15 лет и которая подлежит обязательному школьному обучению, в соответствии с национальным законодательством); "подросток" (любой молодой человек в возрасте от 15 до 18 лет, которая уже не подлежит обязательному школьному обучению в соответствии с национальным законодательством).

Директива установила также минимальный возраст допуска к работе - не менее 15 лет и после окончания общего образования. Хотя могут быть определенные исключения, связанные со

спецификой работы, в частности, рекламная сфера, киноиндустрия, спорт. В таких случаях дети могут быть допущены к работе только после получения согласия соответствующих органов власти. В приложении к Директиве определены виды работ, которые вообще запрещены для несовершеннолетних.

Важные гарантии для работников-женщин были предусмотрены Директивой 92/85/ЕЭС о содействии улучшению безопасности и здоровья беременных женщин, женщин, недавно родивших и кормящих матерей. Директивой закрепляется 14-недельная минимальная отпуск в связи с беременностью и родами и минимальный размер соответствующей помощи на уровне, не меньшем, чем помощь в связи с временной нетрудоспособностью. Запрещается увольнение беременных женщин до окончания отпуска в связи с беременностью и родами, использования ночного труда определенных категорий женщин.

Кроме директив, регламентов ЕС в сфере охраны труда, активно разрабатываются и принимаются программы и стратегии. В 2000 г. был принят Европейский социальный план, который закрепил стратегические направления обеспечения здоровых и безопасных условий труда на европейском уровне и установил основные цели политики ЕС в сфере охраны труда, в частности: консолидация, содействие и развитие законодательства для малых и средних предприятий, упрощение (там, где возможно) существующих стандартов, обмен опытом и развитие сотрудничества между инспекциями труда.

Раздел 3. Основные нормативные акты Российской Федерации в области безопасности Тема 1. Правовые основы охраны труда, нормативное обеспечение безопасных условий и охраны труда

Цель: познакомиться с правовыми основами охраны труда, нормативное обеспечение безопасных условий и охраны труда

Задачи:

- 1) сформировать представление о трудовом договоре между работником и работодателем;
- 2) сформировать представление о условиях труда

План лекции:

1. Трудовой договор между работником и работодателем – основа их правоотношений.
2. Условия труда. Отличие трудового договора от договоров гражданско-правового характера.
3. Правила внутреннего трудового распорядка и их назначение

Институт трудового договора — центральный институт трудового права. Его значение определяется тем, что заключение трудового договора — это обязательное условие — единственное основание или неотъемлемый элемент сложного юридического состава, связанного с возникновением трудовых правоотношений. Большинство норм трудового законодательства начинают действовать лишь после заключения трудового договора.

В соответствии со ст. 56 ТК РФ трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить надлежащие условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Иными словами, трудовой договор – это двустороннее соглашение, с помощью которого наемный работник продает работодателю свою рабочую силу, являющуюся товаром, как правило, по причине отсутствия у работника в его собственности средств производства.

Как известно, гражданин может выполнять трудовую деятельность также и на основании гражданско-правовых договоров: подряд, возмездное оказание услуг, поручение, агентирование, авторские и другие договоры. Однако заключение любого из этих договоров не дает работнику таких гарантий, какие предоставляет ему трудовое законодательство. Поэтому на практике важно различать трудовые договоры и ряд гражданско-правовых договоров.

Критериями, позволяющими отличать трудовой договор от иных договоров, предметом которых выступает труд (работа) физических лиц, являются:

1. Трудовой договор предполагает выполнение работником определенной трудовой функции, которая чаще всего характеризуется профессией, специальностью и квалификацией работника и (или) занимаемой им должностью.

В гражданско-правовом договоре, в отличие от трудового, речь всегда идет об индивидуально-конкретном задании, которое должно выполнить лицо (подрядчик, поверенный, исполнитель, автор) безотносительно к его специальности или квалификации.

2. Целью трудового договора является урегулирование самого процесса труда, в то время как гражданско-правовой договор направлен на получение результата труда.

3. По трудовому договору работодатель обязан обеспечить работнику нормальные условия труда, а также организовать его труд. Для гражданско-правовых договоров возложение на заказчика такой обязанности нетипично и зачастую исполнитель выполняет работу своим иждивением.

4. Работник, состоящий в трудовых отношениях, обязан выполнять свои трудовые обязанности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в организации. Выполнение работ (оказание услуг) по гражданско-правовым договорам организуется самим исполнителем, так как он, как правило, не связан режимом работы организации, с которой заключил договор. Он должен лишь в срок выполнить работу (оказать услугу). Сам процесс труда таким договором не регламентируется.

5. В соответствии с трудовым договором работник обязан выполнять свою трудовую функцию лично. Он не вправе передоверить выполнение работы другим лицам, в том числе и тем, которые состоят в трудовых отношениях с тем же работодателем.

В гражданско-правовых договорах допускается возможность привлечения иных лиц, при сохранении ответственности за результаты стороны заключившей такой договор.

6. Оплата труда по трудовому договору определяется не только соглашением сторон, но и регулируется нормами трудового законодательства.

Основное содержание трудового договора — как и любого договора вообще — составляют его условия.

Все условия трудового договора делятся на две группы: существенные (необходимые, обязательные) и дополнительные (факультативные).

Существенные — это такие условия, при отсутствии соглашения по которым трудовой договор не считается заключенным и не порождает трудового отношения. Поэтому существенные условия — обязательный элемент содержания трудового договора.

Дополнительные (факультативные) условия не являются обязательным элементом содержания трудового договора — о чем говорит и само их название — они включаются в содержание трудового договора по усмотрению сторон, и их наличие или отсутствие не влияет на факт заключения договора.

Согласно ст. 57 ТК РФ существенными условиями трудового договора являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретной трудовой функции;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Остановимся на этих условиях подробнее.

Место работы, т. е. название структурного подразделения (цеха, отдела, лаборатории и т. п.), должно быть указано в любом трудовом договоре. В тех случаях, когда структурные подразделения находятся в разных местах, а тем более в разных населенных пунктах, следует указывать их фактический и почтовый адрес. Особое значение имеет указание названия и местонахождения обособленного структурного подразделения (филиала, представительства), которое будет являться местом работы работника на основании трудового договора, заключенного с юридическим лицом.

Дата начала работы, т. е. день, когда работник должен приступить (или приступил) к исполнению трудовых обязанностей. По общему правилу работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник фактически был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя до подписания трудового договора, то в нем должна быть указана фактическая дата начала работы.

Трудовая функция работника, т. е. работа по определенной должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации. В тех случаях, когда работодатель вводит в штатное расписание должности, не предусмотренные в квалификационных справочниках, в трудовом договоре должно быть описание трудовой функции работника и наименование должности.

Права и обязанности работника и работодателя закреплены в ст. 21 и 22 ТК РФ. Однако в трудовом договоре целесообразно их конкретизировать применительно к конкретной должности, специальности, профессии.

Часто это осуществляется посредством должностных инструкций, которые могут прилагаться к трудовому договору.

Характеристики условий труда. Их описание имеет особое значение при работе в тяжелых, вредных или опасных условиях. В этом случае в трудовом договоре следует указывать также полагающиеся работнику компенсации и льготы, если они предусмотрены непосредственно соглашением сторон договора.

Режим труда и отдыха указывается в индивидуальном трудовом договоре, если в отношении данного работника он отличается от общих правил, установленных в организации (несовершеннолетний работник, женщина, имеющая детей до 1,5 лет и т.д.).

Условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, т. е. премии, предусмотренные системой оплаты труда. Учитывая, что различные элементы системы оплаты труда устанавливаются как в централизованном порядке, так и на уровне организации, в трудовом договоре может быть сделана отсылка к соответствующим нормативным правовым актам, принятым в централизованном порядке, а также к коллективному договору и положению о премировании, действующим в данной организации.

Виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, целесообразно конкретизировать в трудовом договоре при условии, что работодатель осуществляет дополнительное (медицинское, пенсионное) страхование работника и в связи с этим производит отчисления в негосударственные страховые фонды.

Помимо перечисленных условий согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом.

сом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Все эти условия являются дополнительными. Причем, как следует из ст. 57 ТК РФ, перечень названных в ней дополнительных условий не является исчерпывающим. Помимо названных в данной статье это могут быть любые другие условия, о которых договорятся работник и работодатель, — важно лишь, чтобы они не ухудшали положение работника по сравнению с действующим законодательством, коллективным договором, соглашениями.

В зависимости от того на какой срок заключается трудовой договор различают следующие виды трудовых договоров:

1. договор, заключаемый на неопределенный срок (речь идет о приеме на постоянную работу);
2. договор, заключаемый на определенный срок (т.н. срочный трудовой договор – от 1 дня до 5 лет);

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, договор также считается заключенным на неопределенный срок.

В интересах поддержки работника как более слабой стороны в трудовом договоре, ТК ограничивает право работодателей на заключение срочных трудовых договоров.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работника либо работодателя в следующих случаях:

— для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

— на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

— с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

— для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

— с лицами, поступающими на работу в организации — субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания — до 25 работников), а также к работодателям — физическим лицам;

— с лицами, направляемыми на работу за границу;

— для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

— с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

— с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Тема 2. Ответственность за нарушения требований охраны труда и безопасности

Цель: сформировать представление об ответственности за нарушения требований охраны труда и безопасности

Задачи:

- 1) рассмотреть ответственность за нарушения требований охраны труда и безопасности.

План лекции:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации о вопросах безопасности производства и охраны труд.
2. Уголовный кодекс Российской Федерации в части вопросов ответственности за нарушения требований охраны труда и безопасности производства.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях сфере охраны труда и безопасности производства

Гражданский кодекс Российской Федерации в части, касающейся вопросов возмещения вреда, причиненного несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием

1. При причинении гражданину увечья или ином повреждении его здоровья возмещению подлежит утраченный потерпевшим заработок (доход), который он имел либо определенно мог иметь, а также дополнительно понесенные расходы, вызванные повреждением здоровья, в том числе расходы на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к другой профессии, если установлено, что потерпевший нуждается в этих видах помощи и ухода и не имеет права на их бесплатное получение.

2. При определении утраченного заработка (дохода) пенсия по инвалидности, назначенная потерпевшему в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, а равно другие пенсии, пособия и иные подобные выплаты, назначенные как до, так и после причинения вреда здоровью, не принимаются во внимание и не влекут уменьшения размера возмещения вреда (не засчитываются в счет возмещения вреда). В счет возмещения вреда не засчитывается также заработок (доход), получаемый потерпевшим после повреждения здоровья.

3. Объем и размер возмещения вреда, причитающегося потерпевшему в соответствии с настоящей статьей, могут быть увеличены законом или договором.

Тема 3. Законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации об обязательном страховании рисков в области безопасности и охраны труда

Цель: познакомиться с законодательными и иными нормативно- правовыми актами Российской Федерации об обязательном страховании рисков в области безопасности и охраны труда

Задачи:

- 1) сформировать представление об основных идеях и понятиях социального страхования;
- 2) рассмотреть обязанности страхователя.

План лекции:

1. Основные идеи и понятия социального страхования.
2. Обязанности страхователя.
3. Страхование гражданской ответственности перед третьими лицами.

Абсолютной безопасности не существует, а потому, несмотря на все принимаемые меры по охране здоровья и обеспечению безопасности человека в процессе его производственной деятельности, работники заболевают, травмируются, гибнут. Обязательное социальное страхование

– часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое в соответствии с федеральным законом страхование работающих граждан от возможного изменения материального и (или) социального положения, в том числе по не зависящим от них обстоятельствам. Особый вид обязательного социального страхования представляет собой обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, часто называемое страхованием профессиональных рисков. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний регламентируется Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и другими нормативными актами. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является составной частью государственного социального страхования и предусматривает:

- гарантированность права застрахованных граждан на обеспечение выплат по данному виду страхования;
- экономическую заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий труда, снижении профессионального риска;
- обязательность регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих на работу работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательность уплаты страхователями страховых взносов;
- дифференцированность страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска.

Страхованию подлежат все работники организации (организация любой организационно-правовой формы), выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного с работодателем.

Тема 4. Законы Российской Федерации о техническом регулировании, промышленной безопасности, пожарной безопасности.

Цель: познакомиться с нормативно-правовыми актами о техническом регулировании, промышленной и пожарной безопасности.

Задачи:

- 1) рассмотреть техническое регулирование в области безопасности и охраны труда;
- 2) изучить основы промышленной безопасности;
- 3) изучить основы пожарной безопасности.

План лекции:

1. Техническое регулирование: терминология, цели и задачи. Взаимоотношения с охраной труда и охраной здоровья.
2. Промышленная безопасность: регулирование, терминология, цели и задачи, структура. Обязанности эксплуатирующей организации.
3. Пожарная безопасность: регулирование, терминология, цели и задачи, структура. Обязанности организации

Техническое регулирование характеристик и параметров безопасности продукции и производственных процессов, в соответствии с Законом о техническом регулировании, осуществляется техническими регламентами. Названный закон не регулирует отношения, связанные с разработкой, принятием, применением и исполнением требований в области охраны труда, но регулирует отношения, связанные с разработкой, принятием, применением и исполнением требований к продукции или к продукции и связанным с требованием к продукции процессам проектирования

(включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации,

С момента вступления в силу Закона о техническом регулировании решается проблема гармонизации российских норм с международными нормами и нормами Европейского союза. В настоящее время из 400 запланированных к разработке технических регламентов введены в действие несколько десятков, в том числе:

- «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» принят Федеральным законом от 22.07.2008 № 123-ФЗ в целях защиты жизни, здоровья, имущества граждан и юридических лиц, государственного и муниципального имущества от пожаров, определяет основные положения технического регулирования в области пожарной безопасности и устанавливает общие требования пожарной безопасности к объектам защиты (продукции), в том числе к зданиям, сооружениям и строениям, промышленным объектам, пожарно-технической продукции и продукции общего назначения.

- «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений» принят Федеральным законом от 30.12.2009 № 384-ФЗ в целях защиты жизни и здоровья граждан, имущества физических и юридических лиц, государственного и муниципального имущества, охраны окружающей среды, жизни и здоровья животных и растений, предупреждения действий, вводящих в заблуждение, приобретателей, обеспечения энергетической эффективности зданий и сооружений.

- «Технический регламент Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» (ТР ТС 019/2011)» принят решением Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 № 878 с целью установления на единой таможенной территории Таможенного союза обязательных для применения и исполнения требований к средствам индивидуальной защиты, обеспечения свободного перемещения средств индивидуальной защиты, выпускаемых в обращение на единой таможенной территории Таможенного союза, а также в целях обеспечения на территории Таможенного союза защиты жизни и здоровья граждан, охраны окружающей среды, предупреждения действий, вводящих в заблуждение потребителей.

- «Технический регламент о безопасности сетей газораспределения и газопотребления» принят постановлением Правительства РФ от 29.10.2010 № 870 в целях защиты жизни и (или) здоровья граждан, имущества, физических и (или) юридических лиц, государственного и (или) муниципального имущества, окружающей среды, жизни и (или) здоровья животных и растений, предупреждения действий, вводящих в заблуждение потребителей, а также для обеспечения энергетической эффективности.

Кроме указанных выше принят и ряд других технических регламентов.

За последние несколько лет законодательство в области промышленной безопасности опасных производственных объектов претерпело значительные изменения. В 2013 году были введены новые понятия, определения, категории и новые требования в основной нормативный документ в области промышленной безопасности – Федеральный закон от 21.07.1997 года № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов». Так указанный Федеральный закон закрепил новую категорию – класс опасности опасного производственного объекта, расширил нормативное понимание классификации опасных производственных объектов. Не менее значимым аспектом для деятельности нефтегазовых и особенно проектных компаний явилось введение категории «обоснование безопасности опасного производственного объекта». Кроме этого были пересмотрены вопросы организации производственного контроля и систем обеспечения промышленной безопасности на опасных производственных объектах, организации и проведения экспертизы промышленной безопасности, вопросы разработки декларации промышленной безопасности и др.

Тема 5. Использование работодателем нормативно-правовых и нормативно-технических актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда

Цель: получить представление об государственных нормативных требованиях охраны труда и их отличиях от требований охраны труда, содержащихся в правилах и инструкциях.

Задачи:

- 1) рассмотреть использование государственных нормативных требований охраны труда для регулирования социально-трудовых отношений.
- 2) изучить локальные нормативные акты работодателя, содержащие нормы трудового права и требования охраны труда, регулирующие соблюдение работниками требований охраны труда и выполнение работодателем государственных нормативных требований охраны труда.

План лекции:

1. Примерный пакет основных нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, необходимых для обеспечения охраны труда работников и безопасности производственной деятельности.
2. Локальные нормативные акты работодателя, содержащие нормы трудового права и требования охраны труда, регулирующие соблюдение работниками требований охраны труда и выполнение работодателем государственных нормативных требований охраны труда

Государственные нормативные требования охраны труда – важнейшее для современной практики понятие, ибо в соответствии с ними должны быть приведены условия труда, ибо в соответствии с ними работодатель должен проводить работы по охране труда, ибо соответствие с ними оценивает государственная экспертиза труда, ибо государственный надзор и контроль осуществляется над их соблюдением и т.п. Это не так давно появившееся понятие стало столь важным, что законодатель в новой редакции Трудового кодекса РФ счел нужным выделить их из требований охраны труда и отличить от требований охраны труда, установленных правилами и инструкциями по охране труда. Законодатель не дал детальное и всеобъемлющее определение понятию «государственные нормативные требования охраны труда», но определил, что государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

2 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО КОНСПЕКТИРОВАНИЮ ЛЕКЦИОННОГО МАТЕРИАЛА

Конспектирование – процесс мысленной переработки и письменной фиксации информации, в виде краткого изложения основного содержания, смысла какого-либо текста. Результат конспектирования – запись, позволяющая конспектирующему немедленно или через некоторый срок с нужной полнотой восстановить полученную информацию. Конспект в переводе с латыни означает «обзор». По существу, его и составлять надо как обзор, содержащий основные мысли текста без подробностей и второстепенных деталей. Конспект носит индивидуализированный характер: он рассчитан на самого автора и поэтому может оказаться малопонятным для других. Как конспектировать текст. Выделение главной мысли – одна из основ умственной культуры при работе с текстом. Во всяком научном тексте содержится информация двух видов: основная и вспомогательная. Основной является информация, имеющая наиболее существенное значение для раскрытия содержания темы или вопроса. К ней относятся: определения научных понятий, формулировки законов, теоретических принципов и т.д. Назначение вспомогательной информации – помочь читателю лучше усвоить предлагаемый материал. К этому типу информации относятся разного рода комментарии. Как же следует поступать с информацией каждого из этих видов в процессе кон-

спектирования? Основную – записывать как можно полнее, вспомогательную, как правило, опускать. Содержание конспектирования составляет переработка основной информации в целях ее обобщения и сокращения. Обобщить – значит представить ее в более общей, схематической форме, в виде тезисов, выводов, отдельных заголовков, изложения основных результатов и т.п. Выбор ключевых слов – это первый этап смыслового свертывания, смыслового сжатия материала. Важными требованиями к конспекту являются наглядность и обозримость записей и такое их расположение, которое давало бы возможность уяснить логические связи и иерархию понятий. В процессе чтения следует делать 13 лишь предварительные заметки (тезисы), отмечая вкладышами наиболее важные положения, факты, и только по прочтению всей книги можно приступить к составлению ее конспекта. Наряду с текстом, цитируемым дословно, конспект содержит также соображения и мысли его составителя. Можно включить сюда факты, цифры, таблицы и схемы из конспектируемой книги. В конспекте желательно выделить подчеркиванием или условными значками наиболее характерные места текста, выводы и определения, следует также оставлять поля для дополнительных записей и заметок. Составление конспекта требует вдумчивой работы, затраты времени и усилий. Наконец, конспект включает и выписки. В него могут войти отдельные места, цитируемые дословно, а также факты, примеры, цифры, таблицы и схемы, взятые из конспектируемой книги. Работа над конспектом только тогда полноценная и творческая, когда она не ограничена рамками текста изучаемого произведения. Приступая к составлению конспекта, прежде всего, следует указать фамилию автора произведения, полное название работы, год и место издания. Если конспектируется статья, то указывается, где и когда она была напечатана. Полезно также отметить страницы изучаемого материала, чтобы можно было, руководствуясь записями, быстро отыскать в книге нужное место. Конспект подразделяется на части в соответствии с заранее продуманным планом. Пункты этого плана целесообразно записывать в тексте или на полях конспекта. При конспектировании (так же, как и при остальных видах записей) допускаются сокращения слов, но нужно соблюдать известную осторожность и меру. Случайные сокращения ведут к тому, что спустя некоторое время конспект становится непонятным. Недопустимы сокращения в наименованиях и фамилиях. Конспект ведется в тетради или на отдельных листках. Записи в тетради легче оформить, они занимают меньше места, их удобно брать с собой на лекции. Рекомендуется оставлять в тетрадях поля для последующей работы над конспектом, для дополнительных записей, замечаний и пунктов плана. Конспект в тетради имеет, однако, и недостаток: в нем мало места для пополнения новыми материалами, выводами и обобщениями. В этом отношении более удобен конспект на отдельных листках. Из него нетрудно извлечь отдельную понадобившуюся запись, его можно быстро пополнить листками с новыми выводами, обобщениями, фактическими данными. При подготовке выступлений, лекций и докладов легко подобрать листки из различных конспектов, свести их вместе.

Памятка обучающемуся по конспектированию текста

1. Внимательно прочитать текст. Уточнить в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта.
 2. Выделить главное, составьте план.
 3. Кратко сформулировать основные положения текста, отметить аргументацию автора.
 4. Законспектировать материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании стараться выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.
 5. Грамотно записывать цитаты. Цитируя, учитывать лаконичность, значимость мысли.
- Конспект должен быть легко обозрим и легко читаем.

Для этого надо выполнить правила оформления: заголовок пишется цветной пастой; левая треть листа отводится под поле для отметок обучающегося, 2/3 справа предназначены для конспектирования; подзаголовки пишутся темной пастой и подчеркиваются цветной; в тексте конспекта высота строчных букв 2 мм (бумага в клетку, записи в каждой строке); абзацы текста отделяются друг от друга пробельной строкой, чтобы облегчить чтение записей; в каждом абзаце ключевое слово подчеркивается цветной пастой; в конце изучаемой темы оставляется чистая страница для построения структурно-логической схемы или сжатой информации иного типа.

3 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ И САМОСТОЯТЕЛЬНЫМ ЗАНЯТИЯМ

Методические указания позволяют студентам оптимальным образом организовать процесс изучения дисциплины. Учебный процесс реализуется в ходе выполнения таких видов учебной работы как: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студентов.

В процессе лекций студентам рекомендуется оформлять опорные конспекты, которые помогут впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить и расширить содержание изученных вопросов при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к проверке знаний и умений.

Практические занятия способствуют углубленному изучению теоретических и практических вопросов, они дополняют лекции. Для подготовки к практическому занятию студентам заранее выдается тема, задания и вопросы. Пользуясь рекомендованной литературой, требуется подготовить презентационный материал с докладом, подготовиться к публичному выступлению и защите своей точки зрения.

При выдаче заданий на самостоятельную работу используется дифференцированный подход к студентам. Перед выполнением студентами самостоятельной внеаудиторной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает: цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Студентам поручается подготовить самостоятельно доклад, презентацию, реферат. Под докладом понимается устное сообщение по тому или иному вопросу изучаемой темы. Доклад строится как рассуждение о проблеме. Студент сообщает, как он понимает проблему, высказывает важнейшие положения, аргументирует их, делает вывод и сопровождает свой ответ презентационным материалом. Доклад является результатом самостоятельного изучения литературы по рассматриваемой проблеме. Оценивается выступление в зависимости от качества подобранного материала, глубины проникновения в проблему и убедительности выступления. Презентация представляет собой последовательность сменяющих друг друга слайдов. Количество слайдов пропорционально содержанию и продолжительности выступления. Реферат – это письменная работа студента по заданной теме. Чтобы подготовить реферат, надо изучить различные источники литературы по проблеме, изучить сущность и различные взгляды авторов на решение проблемы, сделать самостоятельные выводы. Подготовка реферата дает возможность глубже понять проблему, овладеть элементами научного исследования, приобрести навыки логически правильного изложения мыслей. Основным отличием реферата от конспекта является наличие содержания и мысли самого автора реферата, отражающие его отношение к идеям и выводам реферируемых работ. Подготовка к практическим занятиям, дискуссиям, тестированию, собеседованию, предполагает самостоятельную работу с литературой. Студенты читают рекомендованный или самостоятельно отобранный текст во внеаудиторное время. В данном случае студент может работать с учебной литературой, словарями, справочниками, нормативными документами, компьютерной справочной правовой системой (Консультант +), Интернет-ресурсами, периодическими изданиями. Контроль над самостоятельно проработанным материалом осуществляется на занятии или во внеаудиторное время в форме текущего и промежуточного контроля.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студента являются: уровень освоения студентом учебного материала; умения студента использовать теоретические знания при выполнении практических задач; обоснованность и четкость изложения ответа; оформление материала в соответствии с требованиями.

Текущий контроль успеваемости проводится с целью повышения качества и прочности знаний; проверки процесса и результатов усвоения учебного материала. Текущий контроль успеваемости проводится в течение семестра и предполагает самостоятельную работу студента. Он осуществляется на лекциях, практических занятиях при выполнении тестовых заданий. Тесты –

это вопросы или задания, предусматривающие конкретный, краткий, четкий ответ на имеющиеся эталоны ответов.

Промежуточный контроль осуществляется в конце семестра и является итогом изучения дисциплины. Готовиться к промежуточному контролю необходимо последовательно, с учетом контрольных вопросов, разработанных преподавателем.

Методические указания по подготовке реферата

Реферат имеет большое значение в приобретении обучающимися навыков самостоятельной работы над источниками и литературой. В реферате обучающийся должен на основании анализа доступных ему источников и литературы самостоятельно разработать одну из предлагаемых тем. В работе должны быть освещены с возможно большей полнотой все вопросы темы и сделаны обоснованные выводы. Кроме того, реферат должен показать, владеет ли обучающийся литературным стилем и умеет ли он правильно оформлять письменные задания. Важным моментом в подготовке реферата и в успешном его написании является выбор темы. Тема должна, во-первых, соответствовать интересам обучающегося, во-вторых, быть обеспечена доступными для обучающегося источниками и литературой. Начиная работу по избранной теме, следует обратиться в первую очередь к литературе общего характера: соответствующим разделам учебников, статьям энциклопедий. Это позволит уяснить место темы в проблематике соответствующего периода, определить ее значимость и актуальность. Важный этап работы – изучение источников и специальной литературы. Результатом работа с литературой, непосредственно посвященной избранной теме, либо отдельным ее аспектам, должен стать вывод о степени изученности темы. В процессе изучения источников и литературы из них следует делать выписки на отдельных корточках или в тетрадях на одной стороне листа. На выписках должны фиксироваться данные о книге, из которой они сделаны (автор, название, место и год издания и обязательно страница) – это облегчит оформление научно-справочного аппарата работы. После изучения литературы и источников следует составить план работы. Обучающийся должен проявить самостоятельность в выборе узловых вопросов темы, уметь развернуть их в подробный план (т. е. выделить подзаголовки к вопросам), целесообразно выбрать для рассмотрения 2-3 вопроса. Работа должна четко раскрывать тему, экскурсы в сторону нежелательны. Содержание реферата должно соответствовать плану. План помещается в начале реферата (после его названия, приводимого на первом, т. е. титульном листе). Он должен включать: введение, основную часть (вопросы плана), заключение, список использованных источников и литературу. Во введении обучающийся кратко обосновывает актуальность избранной темы реферата, раскрывает конкретные цели и задачи, которые он собирается решить в ходе своего небольшого исследования. В основной части подробно раскрывается содержание вопроса (вопросов) темы. Основная часть по объему должна занимать не менее 2/3 всей работы. Изложение материала должно идти четко по плану и иметь соответствующие подзаголовки. В заключении кратко должны быть сформулированы полученные результаты исследования и даны выводы. Кроме того, заключение может включать предложения автора, в том числе и по дальнейшему изучению заинтересовавшей его проблемы. В приложении (приложения) к реферату могут выноситься таблицы, графики, схемы и другие вспомогательные материалы, на которые имеются ссылки в тексте реферата.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Положительным моментом в проведении всех видов занятий по дисциплине «Правовые основы безопасности» является итоговый результат знаний студентов. По окончании курса они не только способны разбираться в теоретических вопросах предмета, но и владеют приемами использования нормативных актов для разработки локальных нормативных актов хозяйствующего субъекта права.

Сборник учебно-методических материалов по дисциплине «Правовые основы безопасности» дает возможность студентам более осмысленно готовиться к занятиям. В работе приведен конспект лекций, даны методические рекомендации для написания конспектов лекций, имеются указания к практическим занятиям и самостоятельной работе студентов.

Учебно-методические материалы оказывают помощь студенту самостоятельно подготовить доклад с презентацией и выступить на практическом занятии, подготовиться к дискуссии и дебатам, тестированию, собеседованию, зачету.