

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Луковникова Елена Ивановна
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 21.12.2021 16:50:02
Уникальный программный ключ:
890f5aae3463de1924cbcf76ac5d7ab89e97a3d2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ"

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

Е.И.Луковникова

26 *декаб* 20 *21* г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.07.07 Трудовое право

Закреплена за кафедрой **Правоведения и иностранных языков**

Учебный план bz440301_21_П.plx

Направление: 44.03.01 Педагогическое образование

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **6 ЗЕТ**

Виды контроля на курсах:

Экзамен 5

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	5		Итого	
	уп	рп		
Вид занятий				
Лекции	10	10	10	10
Практические	20	20	20	20
В том числе инт.	4	4	4	4
Итого ауд.	30	30	30	30
Контактная работа	30	30	30	30
Сам. работа	177	177	177	177
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	216	216	216	216

Программу составил(и):

к.ист.н., доц., Мамонтова Татьяна Александровна

Рабочая программа дисциплины

Татьяна

Трудовое право

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 г. № 121)

составлена на основании учебного плана:

Направление: 44.03.01 Педагогическое образование

утвержденного приказом ректора от 01.03.2021 протокол № 80.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Правоведения и иностранных языков

Протокол от 16 марта 2021 г. № 7

Срок действия программы: 2021-2025 уч.г.

Зав. кафедрой Янюшкин С. А.

С. А. Янюшкин

Председатель МКФ

доцент, к.ист.н., Лебедева Н.Н. *Н.Н. Лебедева* 15 апреля 2021 г.

Ответственный за реализацию ОПОП

(подпись)

(ФИО)

Директор библиотеки

(подпись)

(ФИО)

№ регистрации

(методический отдел)

854

Соткин

Янюшкин С.А.

Соткин Т.Ф.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Целью изучения дисциплины является: дать систематизированные знания в области трудового права; выработать навыки работы с действующим законодательством, регулирующим рынок труда; сформировать у студентов юридическое мышление и правовую культуру.
1.2	
1.3	Задачами изучения дисциплины являются: усвоить теоретические положения науки трудового права и законодательных норм в сфере трудового права, а также отдельных институтов соответствующего зарубежного законодательства; исследовать действенность профилактической функции трудового законодательства; привить студентам навыки самостоятельной работы с научной и учебной литературой, а также нормативно-правовыми актами в сфере трудового права; выработать у студентов навыки применения в практической деятельности полученные теоретические знания.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:		Б1.О.07.07
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Гражданское право	
2.1.2	Правонарушения несовершеннолетних и их профилактика	
2.1.3	Правовые основы охраны окружающей среды	
2.1.4	Муниципальное право	
2.1.5	Педагогика	
2.1.6	Конституционное право России	
2.1.7	Экологическое право	
2.1.8	Управление образовательным учреждением	
2.1.9	Учебная (научно-исследовательская работа по получению первичных навыков научно-исследовательской работы) практика	
2.1.10	Возрастная анатомия, физиология и гигиена	
2.1.11	Основы медицинских знаний	
2.1.12	Психология	
2.1.13	Всеобщая история	
2.1.14	История России	
2.1.15	Юридическая психология	
2.1.16	Иностранный язык	
2.1.17	Профессиональная речь педагога	
2.1.18	Организация учебно-исследовательской работы	
2.1.19	Всеобщая история государства и права	
2.1.20	Теория государства и права	
2.1.21	Методологические проблемы формирования и развития мировоззрения человека	
2.1.22	Учебная (ознакомительная) практика	
2.1.23	Производственная (педагогическая) практика №1	
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Производственная (преддипломная) практика	
2.2.2	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	

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

УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	
Индикатор 1	УК-2.1. Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность задач, обеспечивающих ее достижение и учитывающих действующие правовые нормы
Индикатор 2	УК-2.2. Выбирает оптимальный способ решения задач, учитывая имеющиеся условия, ресурсы и ограничения
ОПК-8: Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний	
Индикатор 1	ОПК.8.1. Осуществляет трансформацию специальных научных знаний в соответствии с психофизиологическими, возрастными, познавательными особенностями обучающихся, в т.ч. с особыми

	образовательными потребностями
Индикатор 2	ОПК-8.2. Владеет методами научно- педагогического исследования, анализа педагогической ситуации, профессиональной рефлексии в предметной области.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	УК-2.1.действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность.
3.1.2	УК-2.2.виды ресурсов и ограничений, основные методы оценки разных способов решения профессиональных задач.
3.1.3	ОПК-8.1.историю, теорию, закономерности и принципы построения и функционирования образовательного процесса
3.1.4	ОПК-8.2.роль и место образования в жизни человека и общества в области гуманитарных, естественно-научных знаний; в области нравственного воспитания.
3.2	Уметь:
3.2.1	УК-2.1.использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности.
3.2.2	УК-2.2.проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, необходимые для ее достижения, анализировать альтернативные варианты.
3.2.3	ОПК-8.1.использовать полученные специальные научные (правовые) знания
3.2.4	ОПК-8.2.использовать современные, в том числе интерактивные, формы и методы воспитательной работы в урочной и внеурочной деятельности, дополнительном образовании детей.
3.3	Владеть:
3.3.1	УК-2.1.навыками работы с нормативно-правовой документацией
3.3.2	УК-2.2.методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах
3.3.3	ОПК-8.1.методами, формами и средствами обучения, применения правовых знаний, в том числе выходящими за рамки учебных занятий, для осуществления проектной деятельности обучающихся, проведения экскурсионной работы, практики и т.п.;
3.3.4	ОПК-8.2.действиями организации различных видов внеурочной деятельности: игровой, учебно-исследовательской, художественно-продуктивной, культурно-досуговой с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр / Курс	Часов	Компетен-ции	Литература	Инте-ракт.	Примечание
	Раздел	Раздел 1. Общая характеристика трудового права как отрасли						
1.1	Лек	Трудовое право в системе отраслей права	5	0,5	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2
1.2	Лек	Система правоотношений трудового права	5	0,5	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2
1.3	Лек	Социальное партнерство в сфере труда	5	0,5	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2
1.4	Пр	Трудовое право в системе отраслей права	5	1	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2

1.5	Пр	Система правоотношений трудового права	5	1	УК-2 ОПК- 8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК- 2.2; ОПК- 2.1; ОПК-2.2
1.6	Пр	Социальное партнерство в сфере труда	5	1	УК-2 ОПК- 8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК- 2.2; ОПК- 2.1; ОПК-2.2
1.7	Ср		5	35	УК-2 ОПК- 8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК- 2.2; ОПК- 2.1; ОПК-2.2
	Раздел	Раздел 2. Рынок труда (правовые аспекты)						
2.1	Лек	Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройству	5	0,5	УК-2 ОПК- 8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК- 2.2; ОПК- 2.1; ОПК-2.2
2.2	Лек	Трудовой договор	5	1	УК-2 ОПК- 8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.1; УК- 2.2; ОПК- 2.1; ОПК-2.2 (лекция – беседа, лекция – дискуссия, проблемная лекция, лекция- визуализаци я, лекция с заранее запланирова нными ошибками, лекция – пресс- конференция , лекция с разбором конкретных ситуаций)
2.3	Пр	Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройству	5	1	УК-2 ОПК- 8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК- 2.2; ОПК- 2.1; ОПК-2.2

2.4	Пр	Трудовой договор	5	2	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2 (постановка научной и учебной задачи перед обучающимися, в процессе решения задачи обучающиеся учатся самостоятельно находить необходимую информацию, способы решения, осуществляется развитие познавательной активности, творческого мышления и иных личных качеств)
2.5	Ср		5	42	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2
	Раздел	Раздел 3. Правовое регулирование организации и применения наемного труда						
3.1	Лек	Рабочее время	5	0,5	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2 (лекция – беседа, лекция – дискуссия, проблемная лекция, лекция-визуализация, лекция с заранее запланированными ошибками, лекция – пресс-конференция, лекция с разбором конкретных ситуаций)

3.2	Лек	Время отдыха	5	0,5	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2
3.3	Лек	Заработная плата и нормирование труда	5	1	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2
3.4	Лек	Гарантии и компенсации	5	1	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2
3.5	Лек	Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	5	0,5	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2
3.6	Лек	Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность	5	1	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2 (лекция – беседа, лекция – дискуссия, проблемная лекция, лекция-визуализация, лекция с заранее запланированными ошибками, лекция – пресс-конференция, лекция с разбором конкретных ситуаций)
3.7	Лек	Материальная ответственность сторон трудового договора	5	1	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2

3.8	Пр	Рабочее время	5	1	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,15	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2 (постановка научной и учебной задачи перед обучающимися, в процессе решения задачи обучающиеся учатся самостоятельно находить необходимую информацию, способы решения, осуществляется развитие познавательной активности, творческого мышления и иных личных качеств)
3.9	Пр	Время отдыха	5	1	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,15	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2 (дискуссия, дебаты), семинар - исследование, семинар «Пресс – антипресс», мозговой штурм (брейнсторм, мозговая атака), деловые, имитационные, операционные и ролевые игры, case-study (анализ конкретных ситуаций, ситуационный анализ), мастер класс, дидактические игры)

3.10	Пр	Заработная плата и нормирование труда	5	2	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,15	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2 (постановка научной и учебной задачи перед обучающимися, в процессе решения задачи обучающиеся учатся самостоятельно находить необходимую информацию, способы решения, осуществляется развитие познавательной активности, творческого мышления и иных личных качеств)
3.11	Пр	Гарантии и компенсации	5	1	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,15	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2 (постановка научной и учебной задачи перед обучающимися, в процессе решения задачи обучающиеся учатся самостоятельно находить необходимую информацию, способы решения, осуществляется развитие познавательной активности, творческого мышления и иных личных качеств)

3.12	Пр	Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	5	1	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,15	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2 (дискуссия, дебаты), семинар - исследование, семинар «Пресс – антипресс», мозговой штурм (брейнсторм, мозговая атака), деловые, имитационные, операционные и ролевые игры, case-study (анализ конкретных ситуаций, ситуационный анализ), мастер класс, дидактические игры)
3.13	Пр	Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность	5	1	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2 (постановка научной и учебной задачи перед обучающимися, в процессе решения задачи обучающиеся учатся самостоятельно находить необходимую информацию, способы решения, осуществляется развитие познавательной активности, творческого мышления и иных личных качеств)
3.14	Ср		5	50	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2

3.15	Пр	Материальная ответственность сторон трудового договора	5	2	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2 (постановка научной и учебной задачи перед обучающимися, в процессе решения задачи обучающиеся учатся самостоятельно находить необходимую информацию, способы решения, осуществляется развитие познавательной активности, творческого мышления и иных личных качеств)
	Раздел	Раздел 4. Защита трудовых прав работников						
4.1	Лек	Охрана труда	5	0,5	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2 (лекция – беседа, лекция – дискуссия, проблемная лекция, лекция-визуализация, лекция с заранее запланированными ошибками, лекция – пресс-конференция, лекция с разбором конкретных ситуаций)

4.2	Лек	Защита трудовых прав и свобод, способы защиты трудовых прав и свобод	5	0,5	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2 (лекция – беседа, лекция – дискуссия, проблемная лекция, лекция-визуализация, лекция с заранее запланированными ошибками, лекция – пресс-конференция, лекция с разбором конкретных ситуаций)
4.3	Лек	Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения	5	0,5	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2 (лекция – беседа, лекция – дискуссия, проблемная лекция, лекция-визуализация, лекция с заранее запланированными ошибками, лекция – пресс-конференция, лекция с разбором конкретных ситуаций)

4.4	Пр	Охрана труда	5	1	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2 (постановка научной и учебной задачи перед обучающимися, в процессе решения задачи обучающиеся учатся самостоятельно находить необходимую информацию, способы решения, осуществляется развитие познавательной активности, творческого мышления и иных личных качеств)
4.5	Пр	Защита трудовых прав и свобод, способы защиты трудовых прав и свобод	5	2	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2 (постановка научной и учебной задачи перед обучающимися, в процессе решения задачи обучающиеся учатся самостоятельно находить необходимую информацию, способы решения, осуществляется развитие познавательной активности, творческого мышления и иных личных качеств)

4.6	Пр	Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения	5	2	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2 (постановка научной и учебной задачи перед обучающимися, в процессе решения задачи обучающиеся учатся самостоятельно находить необходимую информацию, способы решения, осуществляется развитие познавательной активности, творческого мышления и иных личных качеств)
4.7	Ср		5	50	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2
	Раздел	Раздел 5.						
5.1	Экзамен		5	9	УК-2 ОПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-2.1; ОПК-2.2

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Образовательные технологии с использованием активных методов обучения (лекция – беседа, лекция – дискуссия, проблемная лекция, лекция-визуализация, лекция с заранее запланированными ошибками, лекция – пресс-конференция, лекция с разбором конкретных ситуаций, лекция-консультация, занятия с применением затрудняющих условий, методы группового решения творческих задач, метод развивающейся кооперации)

Технология проблемного обучения (постановка научной и учебной задачи перед обучающимися, в процессе решения задачи обучающиеся учатся самостоятельно находить необходимую информацию, способы решения, осуществляется развитие познавательной активности, творческого мышления и иных личных качеств)

Образовательные технологии с использованием интерактивных методов обучения (круглый стол (дискуссия, дебаты), семинар - исследование, семинар «Пресс – антипресс», мозговой штурм (брейнсторм, мозговая атака), деловые, имитационные, операционные и ролевые игры, case-study (анализ конкретных ситуаций, ситуационный анализ), мастер класс, дидактические игры)

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Контрольные вопросы и задания

Текущий контроль проводится по результатам активной работы студента на практических занятиях (анализ и обсуждение практических ситуаций, публичное выступление, решение задач и т.п.)

контрольные вопросы и задания

Практическое занятие № 1. Трудовое право в системе отраслей права

- 1.1. Что такое труд и его роль в обществе?
- 1.2. Дайте понятие и соотношение общественной и технической организации труда?
- 1.3. В чем различие самостоятельного и несамостоятельного (наемного) труда?
- 1.4. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
- 1.5. Почему трудовое право называют «правом социальной защиты»?
- 1.6. Какие отношения тесно связаны с трудовыми?
- 1.7. В чем заключаются особенности метода трудового права?
- 1.8. В чем проявляется единство и дифференциация трудового права?
- 1.9. Охарактеризуйте место трудового права в системе отраслей российского права.
- 1.10. Что составляет систему трудового права и трудового законодательства?
- 1.11. Назовите критерии отграничения трудового права от смежных отраслей права.
- 1.12. Постарайтесь сформулировать основные тенденции развития российского трудового права на современном этапе.
- 1.13. Определите понятие и систему источников трудового права и их виды.
- 1.14. Какова юридическая сила источников трудового права и какое значение в этом качестве придается Конституции РФ?
- 1.15. В каких статьях Конституции РФ закреплены основные трудовые права и свободы человека в сфере труда? Назовите и охарактеризуйте их.
- 1.16. В каких статьях ТК РФ установлены основные права и обязанности работника и работодателя?
- 1.17. В чем усматривается роль ТК РФ, какие еще федеральные законы и подзаконные акты, регулирующие трудовые отношения, вы знаете?
- 1.18. Каково соотношение государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений и как это отражено в ТК РФ?
- 1.19. Каково разграничение полномочий между федеральными органами власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений?
- 1.20. Дайте понятие коллективного договора, соглашений, определите их значение и место в системе источников трудового права.
- 1.21. Что такое локальные нормативные акты, рядок их принятия и определите их место в системе источников трудового права.
- 1.22. Каково значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства?
- 1.23. Раскройте действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве, уточните действие коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.
- 1.24. Как действует трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по кругу лиц?
- 1.25. Определите единство и дифференциацию правового регулирования трудовых отношений, в том числе уточните, каково соотношение общих и специальных норм.

Практическое занятие № 2. Система правоотношений трудового права

- 1.1. Определите значение и сформулируйте понятие основных принципов трудового права.
- 1.2. Каково соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми (общими) принципами права и межотраслевыми принципами?
- 1.3. В каких статьях Конституции РФ закреплены межотраслевые и отраслевые принципы в сфере труда?
- 1.4. Каково значение общепризнанных принципов и норм международного права, конвенций и рекомендаций МОТ в формировании и развитии основных принципов трудового права?
- 1.5. В каких статьях ТК РФ отражены основные принципы трудового права, его институтов? Дайте их общую характеристику.
- 1.6. Раскройте содержание принципов свободы труда, включая право на труд, а также запрещения дискриминации, принудительного труда и других основных принципов трудового права.
- 1.7. На примере норм ТК РФ приведите известные Вам основные принципы и соответствующие им гарантийные нормы.
- 2.
- 1.1. В каких статьях Конституции РФ закреплены основные трудовые права и свободы человека в сфере труда? Назовите и охарактеризуйте их.
- 1.2. В каких статьях ТК РФ установлены основные права и обязанности работника и работодателя?
- 1.3. В чем усматривается роль ТК РФ, какие еще федеральные законы и подзаконные акты, регулирующие трудовые отношения, вы знаете?
- 1.4. Каково соотношение государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений и как это отражено в ТК РФ?
- 1.5. Каково разграничение полномочий между федеральными органами власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений?
- 1.6. Дайте понятие коллективного договора, соглашений, определите их значение и место в системе источников

трудового права.

1.7. Что такое локальные нормативные акты, рядок их принятия и определите их место в системе источников трудового права.

1.8. Каково значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства?

1.9. Раскройте действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве, уточните действие коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.

1.10. Как действует трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по кругу лиц?

1.11. Определите единство и дифференциацию правового регулирования трудовых отношений, в том числе уточните, каково соотношение общих и специальных норм.

1.12. Определите систему правоотношений трудового права и дайте ее понятие.

1.13. Дайте понятие трудового правоотношения, раскройте его особенности и отличительные признаки.

1.14. Определите субъектов трудового правоотношения.

1.15. Каково содержание трудового правоотношения?

1.16. Охарактеризуйте основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

1.17. Определите трудовой договор и сложные юридические (фактические) составы как основания возникновения трудовых правоотношений.

1.18. Дайте общую характеристику правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями (или производных от них):

- по организации труда и управления трудом;

- по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

- по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников у данного работодателя;

- по содействию в обеспечении занятости и трудоустройства;

- по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);

- по рассмотрению трудовых споров;

- по социальному страхованию в случаях, предусмотренных законами.

Практическое занятие № 3. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений

1.1. Раскройте понятие «социальное партнерство» и охарактеризуйте его систему;

1.2. Какие основные принципы социального партнерства вам известны?

1.3. Какие формы социального партнерства вы знаете?

1.4. Кто является представителями работников в системе социального партнерства? Назовите специальные гарантии в области социально-трудовых отношений для выборных представителей работников.

1.5. Раскройте понятие, признаки и социальное назначение профессиональных союзов.

1.6. Кто является представителем работодателей и какие нормативные правовые акты определяют правовое положение представителей работодателей?

1.7. Каково значение и порядок проведения коллективных переговоров, кто их участники?

1.8. Раскройте понятие коллективного договора и его значение, определите его стороны и порядок заключения, каково содержание коллективного договора?

1.9. Раскройте понятие, определите стороны и выделите виды соглашений, каково содержание социально-партнерских соглашений и порядок их заключения

1.10. Для чего предусмотрена процедура регистрации коллективных договоров и соглашений и каким образом осуществляется контроль за выполнением условий коллективных договоров и соглашений?

1.11. Каков порядок действия коллективных договоров и соглашений?

1.12. Определите ответственность за невыполнение коллективных договоров и соглашений.

Практическое занятие № 4. Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройству

1.1. Раскройте понятие занятости. Перечислите формы занятости.

1.2. Охарактеризуйте основные направления политики российского государства в сфере содействия занятости и трудоустройства.

1.3. Назовите основные права граждан РФ в сфере занятости и трудоустройства.

1.4. Приведите понятие трудоустройства и основные признаки его правовой организации в РФ.

1.5. В чем проявляются особенности трудоустройства инвалидов, молодежи и иных наименее социально-защищенных на рынке труда категорий субъектов? То такое квотирование рабочих мест для кого оно устанавливается?

1.6. Охарактеризуйте правоотношения, складывающиеся в процессе трудоустройства при участии органов государственной службы занятости, указывая на их субъектный состав, а также реализуемые в них права и обязанности.

1.7. Определите правовой статус зарегистрированного в органах государственной службы безработного.

1.8. Что такое общественные работы?

1.9. Раскройте содержание профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости населения.

Практическое занятие № 5. Трудовой договор

- 1.1. Дайте понятие и определите значение трудового договора. Раскройте его отличия от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности.
- 1.2. Кто является сторонами трудового договора?
- 1.3. Каково содержание трудового договора?
- 1.4. Каков общий порядок заключения трудового договора?
- 1.5. Какие юридические гарантии установлены при заключении трудового договора?
- 1.6. Каковы виды трудовых договоров и особенности отдельных трудовых договоров?
- 1.7. Что понимается под переводом на другую работу, изменением трудового договора или перемещением?
- 1.8. Каковы виды постоянных переводов на другую работу и их характеристики?
- 1.9. Определите порядок изменения существенных условий трудового договора при изменении организационных или технологических условий труда?
- 1.10. Что такое временные переводы?
- 1.11. Каковы последствия при смене собственника имущества организации (работодателя), изменении подведомственности организации, ее реорганизации?
- 1.12. Что такое отстранение от работы, его отграничение от перевода на другую работу, какие виды отстранения от работы вы знаете?
- 1.13. Какова общая характеристика оснований прекращения трудового договора?
- 1.14. Как расторгается трудовой договор по инициативе работника?
- 1.15. В каких случаях и в каком порядке расторгается трудовой договор по инициативе работодателя?
- 1.16. Опишите процедуру учета мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя?
- 1.17. В каких случаях и в каких размерах выплачивается выходное пособие?
- 1.18. Каковы могут быть правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников?
- 1.19. В каком порядке может возмещаться моральный вред в трудовых отношениях?

Практическое занятие № 6. Рабочее время

- 1.1. Дайте определение рабочего времени и поясните.
- 1.2. В чем состоит разница между сокращенным и неполным рабочим временем?
- 1.3. Что такое нормирование рабочего времени и в каких целях оно осуществляется?
- 1.4. Определите продолжительность ежедневной работы (смены).
- 1.5. Дайте понятие сверхурочной работы и определите порядок привлечения к ней.
- 1.6. Что такое совместительство, каковы его виды, процедуры оформления, продолжительность рабочего времени?
- 1.7. Что такое режим рабочего времени и какие режимы вам известны?
- 1.8. Раскройте понятия ежедневного, еженедельного и суммированного учета рабочего времени.

Практическое занятие № 7. Время отдыха

- 1.1. Где закреплено понятие времени отдыха? Приведите определение данного понятия.
- 1.2. Какие виды времени отдыха вы знаете?
- 1.3. По каким признакам можно классифицировать перерывы в течение рабочего дня?
- 1.4. Что такое выходные дни? Перечислите нерабочие праздничные дни.
- 1.5. В каких случаях допускается работа в выходные и нерабочие праздничные дни и как она компенсируется?
- 1.6. Что такое отпуск? Назовите виды отпусков и их гарантии. В каких случаях предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска?
- 1.7. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
- 1.8. Как суммируются ежегодный оплачиваемый (основной) и дополнительный отпуск?
- 1.9. В каких случаях возможно продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска?
- 1.10. Допускается ли разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена отпуска денежной компенсацией?
- 1.11. Кому и когда предоставляется отпуск без сохранения заработной платы?

Практическое занятие № 8. Заработная плата и нормирование труда.

- 1.1. Дайте понятие и определите признаки заработной платы.
- 1.2. Каковы методы правового регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики?
- 1.3. назовите государственные гарантии оплаты труда.
- 1.4. Дайте понятие индексации заработной платы.
- 1.5. Каковы элементы и содержание тарифной системы оплаты труда?
- 1.6. Определите формы и системы оплаты труда (сдельная, повременная и их разновидности).
- 1.7. Что вы знаете о премировании работников, виды премий, о выплатах стимулирующего характера?
- 1.8. Как оплачивается труд в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы?
- 1.9. Раскройте основные правила исчисления среднего заработка.
- 1.10. Определите порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
- 1.11. Укажите возможные случаи удержания из заработной платы.
- 1.12. Что такое нормирование труда? Назовите виды норм труда и определите порядок их установления и пересмотра.

Дайте классификацию норм труда.

- 1.13. Каков порядок участия представителей органов работников в решении вопросов оплаты и нормирования труда?
- 1.14. Определите варианты установления заработной платы различным категориям работников, а также варианты определения размера выплат в случае выполнения работ в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

Практическое занятие № 9. Гарантии и компенсации

- 1.1. Что такое гарантии и компенсации? В чем их различие?
- 1.2. В каких случаях предоставляются гарантии и компенсации?
- 1.3. Сформулируйте определение служебной командировки.
- 1.4. Какие расходы возмещаются работникам, направленным в служебную командировку?
- 1.5. Какие возмещаются работникам расходы, связанные со служебными поездками при постоянной работе в пути или работе, имеющей разъездной характер и других работах?
- 1.6. Назовите расходы, которые подлежат возмещению при переезде работника на работу в другую местность?
- 1.7. Какие гарантии установлены для работников в связи с исполнением государственных или общественных обязанностей?
- 1.8. Назовите гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам (КТС)?
- 1.9. На какие отпуска и выплаты имеют право работники, совмещающим работу с обучением?
- 1.10. В чем заключаются гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в случае сдачи крови и ее компонентов?
- 1.11. Имеет ли право работник на компенсацию за использование личного имущества при выполнении трудовых функций?

Практическое занятие № 10. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

- 1.1. Определите понятия квалификации работника, профессионального стандарта.
- 1.2. Как определяется Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов?
- 1.3. Условия, формы и порядок подготовки работников и дополнительное профессиональное образование работников?
- 1.4. Что такое профессиональное образование?
- 1.5. Порядок реализации работником права на образование, ученический договор
- 1.6. Формы получения работником профессионального образования.
- 1.7. Профессиональное обучение, подготовка новых работников, переобучение, повышение квалификации.

Практическое занятие № 11. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность

- 1.1. Что понимается под дисциплиной труда и каковы правовые методы ее обеспечения?
- 1.2. Что такое внутренний трудовой распорядок и какими нормативными актами он регулируется?
- 1.3. Каковы содержание и порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка?
- 1.4. Что понимается под поощрением за труд и какие меры поощрения предусмотрены законодательством о труде?
- 1.5. Что вы понимаете под дисциплинарной ответственностью по трудовому праву, каковы ее основные принципы?
- 1.6. Что является основанием наступления дисциплинарной ответственности?
- 1.7. Каковы виды дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного взыскания?
- 1.8. Каков порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарного взыскания?

Практическое занятие № 12. Материальная ответственность сторон трудового договора

- 1.1. Определите понятие и условия материальной ответственности. В чем отличия от гражданско-правовой ответственности?
- 1.2. Могут ли стороны трудового договора изменять основания, условия, пределы материальной ответственности сторон и при каких условиях сторона трудового договора может быть привлечена к материальной ответственности? Раскройте содержание каждого условия.
- 1.3. В каких условиях работодатель несет материальную ответственность: перед работником; перед третьими лицами. Раскройте основание материальной ответственности работодателя.
- 1.4. Раскройте основания и условия ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью от несчастных.
- 1.5. Дайте общую характеристику Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастного случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
- 1.6. Как определяется размер возмещения вреда: в случае причинения вреда здоровью работника? В случае смерти работника? Кто из членов семьи имеет право на возмещения вреда в случае смерти работника (кормильца)?
- 1.7. Каков порядок возмещения работодателем ущерба причиненного: работнику; третьим лицам?
- 1.8. Что такое «моральный вред»? Как осуществляется компенсация морального вреда работнику?
- 1.9. В каких случаях наступает материальная ответственность работника перед работодателем? Назовите виды материальной ответственности работника перед работодателем.
- 1.10. Какова материальная ответственность органов управления организации (Генерального директора, главного бухгалтера; членов Совета директоров): основания, условия, объем и порядок привлечения к ответственности.
- 1.12. В каких условиях наступает полная материальная ответственность работника?
- 1.13. В каких условиях и с кем из работников могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности?
- 1.14. Что такое коллективная (бригадная) материальная ответственность? В чем особенности возмещения ущерба при

коллективной (бригадной) материальной ответственности?

1.15. Как определяется размер ущерба?

1.16. Каков порядок взыскания материального ущерба с работника (работающего в организации; в случае увольнения работника).

Практическое занятие № 13. Охрана труда

1.1. Что понимается под охраной труда?

1.2. Каковы основные направления государственной политики власти охраны труда?

1.3. Определите требования охраны труда.

1.4. Назовите основные нормативные акты по охране труда.

1.5. Каковы права работника на охрану труда и гарантии осуществления этих прав?

1.6. Каковы обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников? Обязанности работника в области охраны труда?

1.7. Охарактеризуйте нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов)?

1.8. Определите порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

1.9. Виды ответственности работодателя за нарушения законодательства об охране труда.

Практическое занятие № 14. Защита трудовых прав и свобод, способы защиты трудовых прав и свобод

1.1. Что такое защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников?

1.2. Какие способы защиты трудовых прав работников предусмотрены ТК РФ?

1.3. В чем заключается различие между защитой прав и права на защиту?

1.4. Что понимается под государственным надзором и контролем за соблюдением трудового законодательства?

1.5. Какие органы осуществляют надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права?

1.6. Какие меры правового воздействия могут предпринять государственные органы надзора и контроля в случае выявления нарушения трудовых прав работников?

1.7. Раскройте сущность контроля за соблюдением трудового законодательства, содержащие нормы трудового права, осуществляемого органами профсоюза?

1.8. Что такое самозащита и какие способы самозащиты предусмотрены К РФ?

Практическое занятие № 15. Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения

1.1. Дайте общую характеристику и определите причины трудовых споров?

1.2. Укажите, в зависимости от каких критериев трудовые споры подразделяются на виды?

1.3. Что такое индивидуальные трудовые споры, между кем они возникают, каков предмет (содержание) этих споров?

1.4. Какова подведомственность индивидуальных трудовых споров?

1.5. Какие вы знаете органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров?

1.6. В каком порядке создается Комиссия по трудовым спорам (КТС), какие индивидуальные трудовые споры она рассматривает?

1.7. Каков порядок работы и вынесения решения КТС?

1.8. Какие индивидуальные трудовые споры рассматривает суд?

1.9. В каком порядке рассматриваются индивидуальные трудовые споры в суде, каковы процессуальные особенности их рассмотрения?

1.10. Каков порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам?

1.11. Что такое коллективные трудовые споры и каков порядок их разрешения?

1.12. Назовите основные положения законодательства о порядке рассмотрения коллективных трудовых споров.

1.13. Раскройте механизм проведения примирительных процедур

1.14. Покажите механизм правового регулирования организации и проведения забастовки.

1.15. Какая ответственность предусмотрена за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах?

Кейс-задачи/ситуационные задачи

Практическое занятие № 1. Трудовое право в системе отраслей права

1. Слесарь Рогов принят в цех №2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия. Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом?

Распространяются ли на него нормы трудового права?

2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни. Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?

3. Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» Залепухин был уволен по п.1 ст.81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО). Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган?

4. В ГУП между его генеральным директором и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор ГУП заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладов определяется методом локального регулирования трудовых отношений. Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт?

5. Генеральный директор ОАО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочных работ – часовая тарифная ставка). Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?

6. При заключении трудового договора о работе Минкевича в должности юрисконсульта ОАО «Сатурн» в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Минкевич Л.Ю. обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом. Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ?

Практическое занятие № 2. Система правоотношений трудового права

2.1. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бородиным о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным о выполнении обязанностей вахтера. В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым вступили Бородин и Рогатин?

2.2. Гражданин Беспалов заключил договор с гражданином Вороновым о его работе в качестве домашнего секретаря на период подготовки и издания книги Беспалова. В какое правоотношение вступили Беспалов и Воронов?

2.3. Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет. Соответствуют ли закону данные требования?

2.4. В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от работника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения. Соответствует ли требованиям трудовому законодательству?

2.5. Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у директора унитарного предприятия, декана факультета государственного вуза, генерального директора открытого акционерного общества, доцента кафедры университета, председателя отраслевого комитета профсоюза, иностранного гражданина?

Практическое занятие № 3. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений

2.1. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек. Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? На срок можно заключать коллективный договор?

2.2. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в организации установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился в инспекцию труда субъекта Российской Федерации с предложением о смещении главного механика с занимаемой должности. Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллективного договора? Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопросы об ответственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного договора?

2.3. Администрация и комитет профсоюза Ремонтно-строительного монтажного управления (РСМУ), являющегося подразделением вуза, разработали коллективный договор, обсудили его и получили одобрение этого проекта на общем собрании работников РСМУ. Кто должен подписать коллективный договор? Допускается ли заключение коллективного договора в учебном заведении и в его структурных подразделениях?

2.4. При заключении коллективного договора на тонкосуконной фабрике приняты предложения профсоюзного комитета о выплате междуразрядной разницы, а также об устройстве цеховых аптек и оборудования в цехах санитарных постов. Из каких разделов состоит коллективный договор? Какие обязательства могут в него включаться? В течении какого срока действует коллективный договор?

2.5. При обсуждении проекта коллективного договора организации в одном из ее филиалов, работники приняли решение пригласить юриста в качестве представителя для правовой оценки некоторых положений проекта. Руководитель филиала не согласился с таким решением и предложил воспользоваться услугами зам. директора головной организации по юридическим вопросам. Вправе ли работник поручить представительство своих интересов лицу, не работающему в данной организации? Можно ли принять предложение руководителя филиала? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы?

Практическое занятие № 4. Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройству

2.1. Безработная Карпова была направлена органом государственной службы занятости на работу в ОАО «Кондитерское предприятие «Летен»». Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить результаты медицинского обследования за 10 лет.

Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь Карпова потребовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы занятости.

Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплате пособий безработицы. Подобные же расходы службы занятости не должна возмещать.

Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке может быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости?

2.2. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инвалид Иевлев, в прошлом – монтажник. В результате заболевания, полученного на производстве. Иевлевым была утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года.

В течении 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Иевлеву два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии. От обоих вариантов Иевлев отказался, в результате чего он был снят с учета в государственной службе занятости.

Иевлев обратился в суд о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны, были предложить пройти переподготовку. Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов?

2.3. Степанов работал заместителем главного редактора по вопросам в одной из газет, созданной в форме открытого акционерного общества. В связи с сокращением штата в организации он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, полагая, что администрация нарушила процедуру увольнения по данному основанию. В частности, ему не была предложена другая работа, хотя в организации имелась вакантная должность помощника редактора информации о спорте.

Ответчик иска не признал, поскольку утверждал, что обязательства по трудоустройству уволенных работников принимаем на себя государственная служба занятости, а не работодатель. Существует ли у администрации какие-либо обязательства в сфере трудоустройства работников, увольняемых по сокращению штата? Если да, то какие требования предъявляются к предлагаемой работе при увольнении по данному основанию?

2.4. Территориальный орган по вопросам занятости направил запрос в ОАО «Резерв» о предоставлении информации, в частности:

- 1) о ходе создания рабочих мест для инвалидов;
- 2) об экономических результатах деятельности организации за соответствующий отчетный период, мотивируя данное требование тем, что у службы занятости есть информация, позволяющая прогнозировать возможное банкротство ОАО «Резерв», и, соответственно, значительное высвобождение его работников.

ОАО «Резерв» направило службе занятости ответ относительно рабочих мест для инвалидов, отказываясь сообщать данные об экономических результатах деятельности организации.

Имеет ли место в данном случае несоблюдение работодателем обязанности в сфере содействия занятости?

2.5. Выпускник юридического колледжа Серов обратился в органы по вопросам занятости в целях поиска подходящей работы. Орган государственной службы занятости в течение 10 дней с момента его регистрации оказал Серову следующие услуги:

- 1) предложил оплачиваемую работу в качестве продавца газет по договору подряда с торговой организации;
- 2) предложил пройти профессиональную переподготовку (обучение основам нотариата) с тем, чтобы трудоустроить его в качестве помощника нотариуса.

Гражданин Серов отказался от каждого из предложенных вариантов. Орган государственной службы занятости не зарегистрировал его в качестве безработного спустя 10 дней, мотивируя свои действия тем, что Серов как впервые ищущий работу, отказался от двух предложений, приравненных к предложениям подходящей работы. Правомерны ли действия Центра занятости? Какие существуют особенности трудоустройства молодежи?

Практическое занятие №5. Трудовой договор

2. составление/заполнение Трудового Договора на основании главы 7 ст. 40 – 51 ТК РФ

Практическое занятие № 6. Рабочее время

2.1. В коллективный договор коммерческой организации было включено положение, в соответствии с которым работники, работающие неполное рабочее время, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск по продолжительности пропорционально отработанному времени. Правомерно ли данное положение коллективного договора?

2.2. Кому из перечисленных ниже работников должно быть установлено неполное либо сокращенное рабочее время, и какой продолжительности:

- Инвалиду II группы, имеющему рекомендацию бюро медико-социальной экспертизы;
- Матери, воспитывающей ребенка, в возрасте до 10 лет;
- 16-летнему учащемуся профессионально-технического училища;
- Врачу детских яслей;
- Члену экипажа воздушного судна?

2.3. В правилах внутреннего трудового распорядка организации было включено положение о том, что работники, опаздывающие на работу, должны отбывать период отсутствия на работе во внеурочное время без какой-либо дополнительной оплаты. В противном случае они подлежат увольнению за прогул по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Соответствует ли это положение правил внутреннего трудового распорядка трудовому законодательству?

2.4. Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 5 часов остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору организации с требованием

оплатить им сверхурочную работу. Однако руководитель организации, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате. Данный отказ был мотивирован тем, что рабочие не возражали поработать дополнительно. Следует ли данную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах? Должна ли быть компенсирована и в каком порядке указанная работа?

2.5. В связи с необходимостью сдачи бухгалтерского баланса бухгалтер Кораблева в декабре неоднократно задерживалась после работы. В результате переработка за декабрь составила у Кораблевой 14 часов. Она обратилась к руководителю организации с просьбой компенсировать указанную переработку повышенной оплатой. Однако руководитель отказался удовлетворить просьбу Кораблевой, сославшись на то, что она работала дополнительно не по распоряжению руководства, а по собственной инициативе. Прав ли руководитель организации?

Практическое занятие №7. Время отдыха

2.1. Петрова была принята на работу в качестве рабочей по благоустройству и озеленению территории муниципалитетом г. Твери. В трудовом договоре была указана только продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. Но говорилось, что все вопросы режима труда и отдыха регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка. В первый же день работы ей было отказано в предоставлении специальных перерывов для отдыха, которые предусмотрены ст. 109 ТК РФ. Кроме того, она обнаружила, что в Правилах внутреннего трудового распорядка нет соответствующего пункта. Имеет ли Петрова право на специальные перерывы для отдыха в течение рабочего времени? Каким категориям работников такие перерывы предоставляются? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы? Могут ли Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливаться перерывы, не предусмотренные нормативными правовыми актами?

2.2. В процессе ведения коллективных переговоров в ОАО «Внуковские авиалинии» представители работников потребовали включения в текст коллективного договора пункта об обеспечении авиадиспетчерам отдыха и приема пищи в рабочее время, так как в связи с особыми условиями труда им не предоставлялся перерыв для отдыха и питания. Однако представители работодателя отказали в удовлетворении этого требования мотивируя тем, что для авиадиспетчеров установлены специальные перерывы для отдыха, во время которых они могут и питаться. Соответствует ли позиция представителей работодателя закону?

2.3. В выходной день 19 июля 2020 г. корреспондент газеты «Гудок» Еремеев находился на даче. Ему позвонили из редакции, попросили срочно выйти на работу в связи с терактом на железнодорожном вокзале и сделать репортаж с места происшествия. Он отказался, объяснив, что не успеет приехать своевременно, так как находится в 200 км от места событий. В каких случаях допускается привлечение работников к работе в выходные дни? Требуется ли в данном случае письменное согласие работника и учет мнения профсоюзного органа?

2.4. К. Авдеева работает в храме Св. Вознесения уборщицей. 7 января 2020 г. в день Рождества Христова настоятель храма попросил ее убрать храм после праздничной службы. Авдеева заявила, что работать в праздники грех, и отказалась. Письменного трудового договора с Авдеевой заключено не было. Законно ли это? В каких случаях допускается привлечение работников к работе в праздничные дни?

2.5. Врач бригады «Скорой помощи» Н. Григорьев обратился в выборный профсоюзный орган с жалобой, в которой выразил несогласие с установленным ему графиком сменности. Его выходные дни по графику в 2008 г. несколько раз совпадали с праздничными днями — Новым годом, Днем защитника отечества, Днем России, но никакого переноса выходного дня не производилось. Как следует разрешить данный спор?

Практическое занятие № 8. Заработная плата и нормирование труда.

2.1. Группа рабочих-слесарей заключила с пароходством трудовое соглашение, по которому рабочие обязывались отремонтировать двигатель парохода, а пароходство — уплатить за эту работу вознаграждение в размере 300 тыс. руб. По окончании ремонта рабочие обратились с просьбой о выплате вознаграждения. Однако представитель пароходства отказался от его выплаты, ссылаясь на то, что сумма оплаты в соглашении была указана ошибочно. Согласно положению об оплате труда пароходства на работы по ремонту двигателя предусмотрены сдельные расценки, исходя из которых рабочим следует выплатить 200 тыс. руб. Считая, что пароходство не выполнило условия трудового соглашения и односторонне уменьшило размер оплаты, рабочие обратились с заявлением в суд о взыскании недополученной суммы вознаграждения. Определите правовую природу трудового соглашения. Какое решение должен вынести суд?

2.2. При обсуждении проекта коллективного договора представители работников предложили включить в него следующие нормы:

- а) считать положение об оплате труда приложением к коллективному договору;
- б) принятие и изменение норм труда и сдельных расценок производить с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации;
- в) размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу устанавливаются с предварительного согласия выборного профсоюзного органа. Представители работодателя возражали против включения данных предложений в проект коллективного договора.

Как разрешить данную ситуацию? Попытайтесь определить позицию законодателя по данным вопросам, используя нормы Трудового кодекса РФ.

2.3. При принятии локального нормативного акта, посвященного системам оплаты и стимулирования труда, возникли разногласия. Профсоюзный комитет считал, что необходимо его предварительное согласие на вступление в действие данного нормативного акта. Начальник юридического отдела утверждал, что достаточно учета мнения профкома по проекту локального документа. Дайте оценку утверждениям сторон.

2.4. Работодателем был подготовлен приказ о введении в действие нового положения об оплате труда, в соответствии с которым у одних работников заработная плата повышалась, а у других снижалась. Профсоюзный комитет не согласился с действиями работодателя и отказался дать заключение по проекту данного юридического документа. Оцените действия

профкома. Каковы дальнейшие действия работодателя? Дайте юридическую оценку положения об оплате труда.

2.5. Проверив теоретические знания и практические навыки слесаря Сергеева квалификационная комиссия цеха вынесла решение о возможности присвоения ему III разряда. Считая данное решение неправильным Сергеев обратился к начальнику цеха с просьбой о присвоении ему IV разряда, поскольку ему периодически поручалось выполнение работ, тарифицируемых по IV разряду, и пробу он сдал на оценку на «хорошо». Кто и каким образом должен решить вопрос о присвоении Сергееву тарифного (квалификационного) разряда? Какое юридическое значение имеет присвоение работнику тарифного разряда?

Практическое занятие № 9. Гарантии и компенсации

2.1. Директор одного из предприятий Волгоградской области Серебров был выдвинут кандидатом в депутаты Государственной Думы Федерального Собрания РФ. 20 июня 2008 г. он был зарегистрирован избирательной комиссией в качестве кандидата в депутаты. Какие гарантии и компенсации установлены законодательством для зарегистрированных кандидатов в депутаты ГД РФ?

2.2. Жеребцов имеет звание «Почетный донор России». В субботу 5 июля 2003 г. после теракта на Тушинском аэродроме во время концерта рок-музыкантов «Крылья» он был вызван для сдачи крови на станцию переливания крови. На какие гарантии и компенсации он имеет право?

2.3. Котова, инспектор отдела по коммунально-бытовому обслуживанию населения САО г. Москвы, в период проведения переписи с 1 сентября по 31 октября 2002 г. исполняла обязанности заведующей переписным участком. На какие гарантии и компенсации она имеет право?

2.4. Абрамовский, начальник кредитного отдела коммерческого банка, стал свидетелем дорожно-транспортного происшествия, в котором пострадали три человека, а виновник аварии скрылся. 28 августа 2008 г. его вызвали в прокуратуру для дачи показаний. Однако председатель банка не разрешил ему уйти с работы в связи с необходимостью оформления крупного кредита клиентам банка. Установлены ли и в каком законе гарантии и компенсации свидетелям, потерпевшим и другим лицам, вызываемым в прокуратуру или в суд для дачи показаний и проведения других следственных действий?

2.5. Васильева является членом комиссии по трудовым спорам ОАО «Русский текстиль» в качестве представителя работников. 8 сентября 2008 г. она участвовала в рассмотрении спора по жалобе ткачихи Брянцевой о незаконном привлечении к сверхурочным работам. Заседание длилось два часа. 10 сентября работодатель объявил Васильевой выговор за отсутствие на рабочем месте, так как это создавало угрозу для остановки конвейера. Законны ли действия работодателя?

Практическое занятие № 11. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность

2.1. В правила внутреннего трудового распорядка автомобильного завода был включен пункт, предоставляющий возможность увольнять работников за однократное, но грубое нарушение работником трудовых обязанностей. К таким нарушениям пунктом 25 правил было отнесено увольнение рабочих за подачу или применение на сборке забракованных деталей, а также деталей, не принятых отделом технического контроля. Законно ли такое положение правил внутреннего трудового распорядка автомобильного завода?

2.2. При принятии правил внутреннего трудового распорядка в организации в перечень мер дисциплинарного взыскания работодателем были включены: постановка на вид, лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы; штраф за опоздание на работу; увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины. Законны ли указанные положения данных правил внутреннего трудового распорядка?

2.3. В соответствии с графиком повар столовой Миронова должна была в мае пройти медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, медосмотра она не прошла, за что приказом от 15 июня на нее было наложено дисциплинарное взыскание. Какое решение примет КТС, куда Миронова обратилась с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания?

2.4. Шофер Кузнецов 11 января 2017 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2017 г. от Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев. Как должен быть решен спор?

2.5. Начальник отдела обратился к руководителю организации с просьбой уволить, имеющего наложенное на него ранее дисциплинарное взыскание техника Петрова по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Полгода назад Петренко получил выговор за прогул и вновь нарушил трудовую дисциплину. На беседе у руководителя организации Петренко сообщил, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник отдела заявил, что приказ о выговоре Петренко был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При проверке выяснилось, что Петренко не расписывался на приказе о вынесенном ему полгода назад выговоре. Был ли соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении Петренко? Правомерно ли увольнение Петренко по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в данной ситуации?

Практическое занятие № 12. Материальная ответственность сторон трудового договора

2.1. Нестерова работала вахтером в ООО «Лира». Ночью, когда она временно отсутствовала, из помещения ООО «Лира» были похищены компьютер и видеомagniтофон. Кроме того, были украдены личные вещи сотрудников ООО «Лира» (дорогая косметика и мобильный телефон), которые в нарушение установленных правил были оставлены сотрудниками на рабочих местах. Непосредственные виновники кражи обнаружены не были. Нестерова была уволена с ООО «Лира» по п. 7 ст. 81 ТК РФ. Общество обратилось в суд с иском о взыскании с Нестеровой причиненного ущерба,

включающего стоимость компьютера, видеомагнитофона, косметики, мобильного телефона. Нестерова предъявила встречный иск о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и моральный вред. При этом она пояснила, что не относится к работникам с полной материальной ответственности и потому ее увольнение является незаконным. Какое решение должен принять суд?

2.2. ОАО «Колбасный комбинат «Богатырь»» обратилось в суд с иском к главному инженеру комбината Виноградову о взыскании 235 тыс. руб. В обоснование свои требований истец ссылался на то, что Виноградов допустил нарушение технологического режима и произвольно изменил рецептуры производства продукции. В результате произошел перерасход сырья (мяса, специй и пр.), из которого при обычном режиме можно было бы изготовить продукции еще на сумму 110 тыс. руб. (себестоимость). Поскольку Виноградов входил по должности в состав Совета директоров, истец требовал полного возмещения причиненного ущерба, включая недополученную прибыль. В ходе судебного заседания Виноградов, ссылаясь на то, что у него двое несовершеннолетних детей, просил уменьшить сумму ущерба. Кроме того, он просил учесть, что продукция, произведенная по новой технологии, была полностью реализована на сумму 160 тыс. руб. Как должен быть разрешен спор?

2.3. Слесарь Рахмилович при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка. Рахмилович, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же поступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Кроме того, в заявлении Рахмилович указал, что станок был очень старый. Возможно ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания? Должен ли Рахмилович нести материальную ответственность?

2.4. Торговое предприятие ООО «Надежда-Стимул» в связи с нехваткой транспорта часто использовало в своей деятельности личные автомобили работников. Использование личного автотранспорта работников осуществлялось с их согласия и оформлялось приказом по предприятию. Никаких иных договоров не заключалось. 6 октября при перевозке товара с базы в магазин ООО «Надежда-Стимул» на автомобиле Опель-Омега, принадлежащего охраннику Власову, произошла авария. Виновником дорожно-транспортного происшествия был водитель троллейбуса. Власов обратился к директору ООО «Надежда-Стимул» с заявлением компенсировать ему затраты на ремонт, которые составил около 4 тыс. долларов США. Директор отказал Власову, ссылаясь на то, что он не уполномочен принимать такие решения, так как для ООО «Надежда-Стимул» это очень крупная сумма и требуется решение общего собрания данного предприятия. Власов обратился в комиссию по трудовым спорам, но ему отказали в рассмотрении заявления, указывая на то, что это гражданский спор и КТС не может принимать по данным спорам решения. Власов обратился в суд с иском к ООО «Надежда-Стимул» и при этом увеличил размер своих требований. Помимо требования о взыскании расходов на ремонт в сумме 4 тыс. долларов США, Власов просил взыскать компенсацию морального вреда и расходы по уплате государственной пошлины. Правомерны ли требования Власова? Кто обязан компенсировать Власову ущерб и в каком объеме? Изменилась ли процедура взыскания материального ущерба, если бы между работником и администрацией был заключен гражданско-правовой договор аренды транспортного средства?

2.5. В гардеробе драматического театра им. А.С. Пушкина по халатности гардеробщицы Насыко была украдена шуба. Администрация театра выплатила потерпевшей 2 тыс. долл. США (сумма компенсации была установлена по договоренности с потерпевшей). Через два месяца после происшествия администрация, угрожая возбуждением уголовного дела, потребовала, чтобы Насыко внесла сумму, эквивалентную 2 тыс. долл. США, в кассу театра. Не имея достаточных средств, Насыко подписала с администрацией театра договор (соглашение) о порядке возмещения причиненного ущерба, предусматривающего удержания из заработной платы в размере 30%. Спустя шесть месяцев, в течении которых администрация производила удержания, Насыко потребовала прекратить производить удержания и подала заявление о расторжении соглашения. Администрация отказалась расторгнуть соглашение. Правомерны ли действия администрации театра? Какие действия должна предпринять Насыко?

Практическое занятие № 13. Охрана труда

2.1. При расследовании несчастного случая с рабочим транспортного цеха Д. Гореловым возникли разногласия между членами комиссии, созданной из представителей работодателя и профсоюзного органа, а также специалиста по охране труда. Представитель профсоюзного органа отказался подписать акт о результатах расследования и обратился в соответствующую государственную инспекцию труда для рассмотрения обстоятельств случившегося несчастного случая. Являются ли обязательными для работодателя выводы государственного инспектора труда? Может ли работодатель обжаловать решение государственного инспектора и куда ему следует обращаться?

2.2. В январе 2010 г. на территории муниципального унитарного предприятия «Торговый комплекс «Рынок»» во время проведения проверки расходования электроэнергии (снятия показаний счетчиков электроэнергии) получил производственную травму контролер организации «Энергосбыт» Васильев. Кто должен расследовать этот несчастный случай: рынок, на территории которого он произошел, или Энергосбыт, работник которого получил травму?

2.3. Николаев работал в лаборатории сварки и дефектоскопии с 2008 г. В 2009 г. в аттестационном центре «Прометей» г. Санкт-Петербурга ему был присвоен более высокий квалификационный разряд и, согласно штатному расписанию, предоставлена должность инженера-рентгенолога. Николаев осуществляет просвечивание изделий на комбинате «Североникель», а также при аттестации сварщиков (просвечивание сварных швов в лаборатории), пользуясь переносным рентгеновским аппаратом. Являясь единственным работником в лаборатории по радиационному контролю, он полностью проводит процесс контроля, составляет необходимую документацию по дозовым нагрузкам, по радиационной безопасности территории. Относится ли выполняемая Николаевым работа к числу вредных и опасных? Имеет ли он право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день за работу во вредных и опасных условиях труда? Какие нормативные правовые акты регулируют эти вопросы?

2.4. Заточник вспомогательного цеха металлургического предприятия Михайлов получил травму от осколков разорвавшегося шлифовального круга, когда он зачищал металлический уголок. Пострадавший пояснил, что выполнял работу для себя. Однако в ходе расследования выяснилось, что пострадавший делал это по просьбе одного из мастеров

производственного участка, который и присутствовал при выполнении работы. Кроме того, было установлено, что по технологии работы на станке использовать подобный шлифовальный круг не следовало. Как квалифицировать данный несчастный случай, хотя он и произошел на территории предприятия и в рабочее время? Как не связанный с выполнением пострадавшим работы по заданию работодателя? Или несчастный случай произошел при выполнении работы в интересах работодателя, поскольку мастер входит в число должностных лиц цеха, которые не должны допускать производства работ с нарушением требований охраны труда?

2.5. При проведении комплексной проверки соблюдения законодательства об охране труда, проводимой прокуратурой и государственной инспекцией труда в Управлении механизации, было выявлено значительное количество несчастных случаев, связанных с производством. Выяснилось, что основными причинами сложившейся ситуации явились: отсутствие системы обучения безопасным приемам работы отдельных категорий рабочих, отсутствие на некоторых станках специальных ограждений режущих инструментов и отсутствие инструктажа как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Названные недостатки администрация объясняла тем, что на работу принимались только высококвалифицированные рабочие с большим трудовым стажем работы по специальности, в связи с чем не было необходимости в обучении рабочих безопасным приемам работы и в проведении различных видов инструктажей. Какие меры могут принять работники прокуратуры и государственной инстанции труда по выявленным фактам? Установлены ли обязанности работодателя (администрации) по обучению работников безопасным приемам работы и проведению инструктажа? В каких нормах трудового права они закреплены? Какие виды инструктажа вам известны и в каких случаях они проводятся?

Практическое занятие № 14. Защита трудовых прав и свобод, способы защиты трудовых прав и свобод

2.1. Государственный инспектор труда в ходе проверки обоснованности заявления Широковой А., инспектора отдела кадров, выявил нарушение трудового законодательства в виде лишения ее персональной надбавки в 2015 г., о чем 22 мая 2017 г. были составлены акт, протокол об административном правонарушении и выдано предписание. Содержанием предписания явилось: отменить приказ от 13 февраля 2015 г. № 35 о лишении Широковой А. персональной надбавки; выплатить ее в полном размере; выплатить проценты (денежную компенсацию) в размере, не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы надбавки за каждый день просрочки; привлечь лицо, виновное в нарушении прав Широковой А., к дисциплинарной ответственности. Какие недостатки содержит предписание, выданное государственным инспектором труда? Подготовьте аргументированное заключение.

2.2. 22 сентября 2017 г. государственный инспектор труда в ходе проведения плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ООО «Лесные дали» выявил нарушения трудового законодательства и выдал предписание об их устранении. Директор предприятия не согласился с выводами государственного инспектора и отказался выполнять их. По истечении срока, установленного государственным инспектором труда для устранения правонарушений, была проведена проверка выполнения предписания. Поскольку нарушения, указанные в предписании, не были устранены в установленный срок, директор ООО «Лесные дали» был подвергнут административной ответственности в виде штрафа. Какие нарушения были допущены директором ООО «Лесные дали» в указанном случае? Является ли ООО «Лесные дали» субъектом административной ответственности? Какие виды проверок, осуществляемых органами государственной инспекции труда, вы знаете? Какой порядок защиты прав и законных интересов работодателя и руководителя организации может быть использован в рассматриваемом случае?

2.3. В ОАО «Ростехнология» органами прокуратуры выявлены следующие нарушения трудового законодательства: отсутствует график отпусков; не ведется надлежащий учет рабочего времени (отсутствует система табелирования рабочего времени); имеются случаи несвоевременной выплаты заработной платы. Какие меры прокурорского реагирования вправе применить органы прокуратуры? В каком порядке могут быть подвергнуты административной ответственности виновные лица в указанных выше нарушениях? Каково соотношение прокурорского надзора и надзора, осуществляемого органами государственной инспекции труда?

2.4. Государственный инспектор труда применил к Савельевой, зам. директора по кадрам ОАО «Зеленстройсервис», меры административного воздействия в виде штрафа. Основанием послужило административное правонарушение, которое заключалось в следующем: 22 января 2017 г. в нарушение п. 15 Правил внутреннего трудового распорядка, утв. 1 марта 2015 г., не была выплачена заработная плата работникам; в нарушение графика отпусков, утв. 20 декабря 2016 г., ежегодный основной оплачиваемый отпуск Григорьеву В.С., слесарю ремонтно-строительного отдела, был предоставлен 23 ноября 2017 г. (вместо запланированного 1 июля 2017 г.). В каком порядке могут быть обжалованы действия государственного инспектора труда? Подготовьте от имени зам. директора по кадрам аргументированную жалобу.

2.5. Кузнецов был привлечен к дисциплинарной ответственности за отказ выполнить распоряжение работодателя о привлечении его к работе в выходной день 12 апреля 2017 г. Согласно графику сменности, с которым Кузнецов был своевременно ознакомлен, выходной день приходился на 12 апреля 2017 г. Обжалуя приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности, Кузнецов указал, что действовал правомерно, применяя одну из форм самозащиты, предусмотренных ст. 379 ТК РФ. Проанализируйте ситуацию. Какие способы защиты субъективных прав может использовать Кузнецов?

Практическое занятие № 15. Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения

2.1. В КТС, куда обратился 21 июня 2009 г. техник Барсуков, у него не приняли заявление об отмене дисциплинарного взыскания, объявленного ему директором организации 2 марта 2009 г. Барсукову объяснили, что до его обращения в КТС прошло более трех месяцев после объявления взыскания. Барсуков мотивировал это тем, что в апреле месяце был длительно болен и в подтверждение сослался на больничный лист. Однако председатель КТС отказался принять заявление у Барсукова. Правильно ли поступил председатель КТС? Куда может обратиться Барсуков?

2.2. На заседании КТС должно было рассматриваться заявление Веретянникова, но он заявил отвод председателю КТС. Он

ссылаясь на то, что у них с председателем сложились неприязненные отношения, которые могут повлиять на решение трудового спора. Вправе ли работник заявлять отвод председателю или членам КТС? Как, по Вашему мнению, должны поступить члены КТС?

2.3. Специальная комиссия, действующая в госбюджетной организации, установила переводчику-дактилологу Симбирцевой IX разряд по Единой тарифной сетке для определения оплаты труда. Считая, что в соответствии с квалификацией ей должен быть установлен XI разряд, Симбирцева обратилась в КТС. Представитель дирекции пояснил, что при установлении разряда Симбирцевой были учтены ее образование, стаж работы по специальности, личные и деловые качества и отношение к исполнению должностных обязанностей. Согласно действующему Положению, указанной комиссией определено соответствие Симбирцевой занимаемой должности по IX разряду оплаты труда. Он также считал, что КТС не может рассматривать данный вопрос, поскольку установление соответствия работника и разряда оплаты труда в бюджетной организации не подлежит разрешению в органах по рассмотрению трудовых споров. Как Вы считаете, прав ли представитель дирекции? Какое решение примет КТС?

2.4. Семнадцатилетний рабочий завода Васильев, двадцатилетний рабочий того же завода Косарев - студент вечернего вуза, обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков по утвержденному графику в мае месяце. В заявлении они также указывали, что их устраивает предоставление отпуска в летнее время.

Каково Ваше мнение по данному вопросу? Обоснуйте решение, которое должна принять КТС.

2.5. Фролов, не согласившись с решением КТС, обратился в суд с иском к работодателю о взыскании заработной платы за работу в I и II кварталах, ссылаясь на то, что ему не выплачена надбавка к заработной плате за выслугу лет, которую он ранее получал на основании Положения о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет, действующего в отрасли. Он считал, что деньги, предназначенные для выплаты этого вознаграждения, работодатель незаконно перевел в общий фонд оплаты труда и использует для выплаты надбавок за результаты работы по итогам за квартал. Ответчик иск не признал и пояснил, что работодатель имел право на средства, ранее предназначавшиеся для выплаты вознаграждения за выслугу лет, чтобы использовать для надбавок к заработной плате за результаты работы по итогам за квартал. Правильны ли действия работодателя? Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

6.2. Темы письменных работ

учебным планом не предусмотрены

6.3. Фонд оценочных средств

Дисциплина «Трудовое право» направлена на ознакомление с действующим законодательством, регулирующим рынок труда; на получение теоретических знаний и практических навыков трудовых правоотношений, для их дальнейшего использования в практической профессиональной деятельности.

Изучение дисциплины «Трудовое право» предусматривает:

- ☐ лекции;
- ☐ практические занятия;
- ☐ самостоятельная работа;
- ☐ экзамен.

В ходе освоения раздела 1 «Общая характеристика трудового права как отрасли» обучающиеся должны уяснить предмет, метод, основные принципы и источники трудового права, систему трудового права, а также систему правоотношений и социального партнерства в сфере труда.

В ходе освоения раздела 2 «Рынок труда (правовые аспекты)» обучающиеся должны уяснить понятие занятости, ее формы и права граждан в области занятости; правовую организацию трудоустройства населения в Российской Федерации, а также правовой статус безработного и социальную поддержку безработных граждан. Понять значение и содержание трудового договора; общий и особый порядок заключения трудового договора и другие особенности регулирования труда некоторых категорий работников. Изменение трудового договора. Получить представление о переводе на другую работу, основаниях и порядке прекращения трудового договора. Оформление увольнения. Виды выходного пособия. Защита персональных данных работника.

В ходе освоения раздела 3 «Правовое регулирование организации и применения наемного труда» обучающиеся должны уяснить понятия и виды рабочего времени и времени отдыха. Получить представление об основных государственных гарантиях по оплате труда работников, а также гарантийных выплатах и доплатах. Права и обязанности как работодателя, так и работника, по подготовке и дополнительному профессиональному образованию. Проанализировать особенности трудовой дисциплины и дисциплинарной ответственности, материальную ответственность сторон трудового договора.

В ходе освоения раздела 4 «Защита трудовых прав работников» обучающиеся должны уяснить общую характеристику и понятие охраны труда; понятие способы защиты трудовых прав и свобод; ознакомиться с трудовыми спорами, их разграничением, причинами возникновения, а также порядком их рассмотрения и разрешения.

В процессе изучения дисциплины рекомендуется на первом этапе обратить внимание на усвоение основных понятий и терминов. Овладеть понятием — значит не только знать признаки предметов и явлений, охватываемых данным понятием, но и уметь применять понятие на практике, уметь оперировать им. А это значит, что усвоение понятия включает в себя не только путь снизу вверх — от единичных и частных случаев к их обобщению, но и обратный путь — сверху вниз, от общего к частному и единичному. Зная общее, обучающийся будет уметь видеть его в отдельном конкретном случае, с которым приходится иметь дело в данный момент.

При подготовке к экзамену рекомендуется особое внимание уделить следующим вопросам 1.1-1.11; 2.1.-2.19; 3.1.-3.3; 4.1.-4.16.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ

1. Общая характеристика трудового права как отрасли

- 1.1. Предмет и метод, функции и задачи трудового права как отрасли российского права.
- 1.2. Отграничение трудового права от смежных отраслей права (гражданского, предпринимательского, административного, социального обеспечения).
- 1.3. Система трудового права как отрасли.
- 1.4. Источники трудового права: понятие и виды.
- 1.5. Принципы трудового права.
- 1.6. Субъекты трудового права (общая характеристика).
- 1.7. Действие нормативно-правовых актов, в том числе во времени и в пространстве.
- 1.8. Граждане как субъекты трудового права.
- 1.9. Работодатели как субъекты трудового права.
- 1.10. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права.
- 1.11. Профсоюзные органы как субъекты трудового права.
2. Рынок труда (правовые аспекты)
 - 2.1. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты и содержание.
 - 2.2. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
 - 2.3. Понятие и стороны коллективного договора.
 - 2.4. Принципы разработки и заключения соглашений и коллективных договоров.
 - 2.5. Порядок заключения коллективных договоров и сроки их действия. Понятие занятости. Категория граждан, считающихся занятыми.
 - 2.6. Понятие и правовой статус безработного.
 - 2.7. Понятие подходящей работы. Гарантии и компенсации безработным.
 - 2.8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства в РФ.
 - 2.9. Социально-правовые гарантии при потере работы и безработице.
 - 2.10. Общий порядок заключения трудового договора.
 - 2.11. Виды трудового договора.
 - 2.12. Понятие, содержание трудового договора.
 - 2.13. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация.
 - 2.14. Дополнительные основания прекращения трудового договора.
 - 2.15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
 - 2.16. Увольнение по требованию органов, не являющихся стороной трудового договора.
 - 2.17. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
 - 2.18. Перевод на другую работу: понятие и виды.
 - 2.19. Порядок оформления увольнения и производства расчета. Выходное пособие
3. Правовое регулирование организации и применения наемного труда
 - 3.1. Понятие и виды рабочего времени.
 - 3.2. Режим и учет рабочего времени.
 - 3.3. Понятие и виды времени отдыха.
 - 3.4. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации.
 - 3.5. Ежегодные основные отпуска и порядок их предоставления.
 - 3.6. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.
 - 3.7. Оплата труда работников и правовые методы ее регулирования.
 - 3.8. Оплата труда работников бюджетной сферы.
 - 3.9. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
 - 3.10. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
 - 3.11. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения и компенсации.
 - 3.12. Понятие компенсационных выплат и их виды.
 - 3.13. Гарантийные выплаты и доплаты, их виды.
 - 3.14. Формы материального стимулирования труда работников.
 - 3.15. Ограничение удержаний из заработной платы.
 - 3.16. Понятие и значение трудовой дисциплины.
 - 3.17. Правовое регулирование дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
 - 3.18. Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения.
 - 3.19. Виды юридической ответственности за нарушение трудовой дисциплины.
 - 3.20. Материальная ответственность работодателя.
 - 3.21. Материальная ответственность работников.
 - 3.22. Ограниченная материальная ответственность работников.
 - 3.23. Полная материальная ответственность работников.
4. Защита трудовых прав работников
 - 4.1. Понятие охраны труда. Организация охраны труда на предприятиях.
 - 4.2. Право работника на охрану труда и его гарантии.
 - 4.3. Охрана труда женщин.
 - 4.4. Охрана труда несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.
 - 4.5. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
 - 4.6. Ответственность должностных лиц за нарушение законодательства о труде и правил охраны труда.
 - 4.7. Понятие и причины трудовых споров.
 - 4.8. Виды трудовых споров.
 - 4.9. Подведомственность индивидуальных трудовых споров, органы, их рассматривающие.
 - 4.10. Общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

- 4.11. Коллективные трудовые споры: понятие и порядок их разрешения.
- 4.12. Комиссии по трудовым спорам: их состав, компетенция, порядок работы.
- 4.13. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.
- 4.14. Право на забастовку и ее ограничения по законодательству РФ.
- 4.15. Государственный надзор и общественный контроль за соблюдением трудового законодательства.
- 4.16. Способы защиты трудовых прав работников.

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он самостоятельно, без уточнения, излагает материал логично, последовательно, использует в своих ответах правовые нормы действующего трудового законодательства. Правильно обосновывает принятое решение. Демонстрируются глубокие знания сущности и содержания основных понятий трудового права, трудовых отношений, иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми. Анализирует и использует нормативные и правовые документы в практической деятельности. Владеет навыками работы с действующим законодательством, регулирующим рынок труда; Демонстрирует общую эрудицию в области трудовых правоотношений и навыки определения правовых норм применительно к конкретным правовым ситуациям.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он излагает материал логично, последовательно, использует в своих ответах правовые нормы действующего трудового законодательства, но его ответ требует дополнительных пояснений. Правильно обосновывает принятое решение. Демонстрируются знания сущности и содержания основных понятий трудового права, трудовых отношений, иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми. Анализирует и использует нормативные и правовые документы в практической деятельности. Владеет навыками работы с действующим законодательством, регулирующим рынок труда; Демонстрирует общую эрудицию в области трудовых правоотношений и навыки определения правовых норм применительно к конкретным правовым ситуациям.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он знает незначительную часть программного материала, излагает материал не последовательно, использует частично в своих ответах правовые нормы действующего трудового законодательства, и его ответ требует дополнительных вопросов, уточнений. Допускает неточности в формулировании основных понятий трудового права, трудовых отношений, иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми. Не может самостоятельно проанализировать и использовать нормативные и правовые документы в практической деятельности. Не может применить навыки работы с действующим законодательством, регулирующим рынок труда; неточно ориентируется в терминологии применительно к конкретным правовым ситуациям.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не знает значительной части программного материала, излагает материал не последовательно, не использует в своих ответах правовые нормы действующего трудового законодательства, и его ответ требует дополнительных вопросов, уточнений. Не знает основных понятий трудового права, трудовых отношений, иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми. Не может проанализировать и использовать нормативные и правовые документы в практической деятельности. Не может применить навыки работы с действующим законодательством, регулирующим рынок труда; не ориентируется в терминологии применительно к конкретным правовым ситуациям.

6.4. Перечень видов оценочных средств

колоквиум/устный опрос,
контроль с помощью технических средств и информационных систем - работа с правовыми системами
КонсультантПлюс/Гарант;
инновационные оценочные средства
экзаменационные вопросы

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Кол-во	Эл. адрес
ЛП. 1	Буянова М. О., Зайцева О. Б.	Трудовое право России: учебник	Ростов-на-Дону: Феникс, 2017	1	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562838
ЛП. 2	Офман Е.Л., Лещина Э.Л., Дулатов Н.В. и др.	Трудовое право. В 2-т. Т.1. Часть Общая : учебник	Москва: Прометей, 2017	1	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494917
ЛП. 3	Офман Е.М., Лещина Э.Л.	Трудовое право. В 2 т. Т.2. Часть Особенная : учебник	Москва: Прометей, 2017	1	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483225

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Кол-во	Эл. адрес
ЛП. 1	Минкина Н. И.	Трудовое право: сборник учебно-методических материалов: учебное пособие	Москва Берлин: Директ-Медиа, 2019	1	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570199

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Кол-во	Эл. адрес
Л2. 2	Глухов А. В.	Трудовое право: курс лекций: курс лекций (лекция)	Москва: Российский государственный университет правосудия (РГУП), 2018	1	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=560836
Л2. 3	Голубева Т. Ю., Афанасьев М. А.	Трудовое право России: учебное пособие для студентов юридических факультетов: учебное пособие	Москва Берлин: Директ-Медиа, 2019	1	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499845

7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Кол-во	Эл. адрес
Л3. 1	Максина С. В., Мазина Р. Р.	Трудовое право: методические указания	Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный аграрный университет (СПбГАУ), 2018	1	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495073

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Электронный каталог библиотеки БрГУ	http://irbis.brstu.ru/CGI/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOK&P21DBN=BOOK&S21CNR=&Z21ID=
Э2	Электронная библиотека БрГУ	http://ecat.brstu.ru/catalog
Э3	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://biblioclub.ru/
Э4	Электронно-библиотечная система «Издательство «Лань»	https://e.lanbook.com/
Э5	Электронная библиотека ЮРАЙТ	https://biblio-online.ru/
Э6	Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»	http://window.edu.ru
Э7	Словари.ру	http://slovari.ru
Э8	КонсультантПлюс	

7.3.1 Перечень программного обеспечения

7.3.1.1	Microsoft Windows Professional 7 Russian Upgrade Academic OPEN No Level
7.3.1.2	Microsoft Office 2007 Russian Academic OPEN No Level

7.3.2 Перечень информационных справочных систем

7.3.2.1	Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"
7.3.2.2	Электронная библиотека БрГУ
7.3.2.3	Электронный каталог библиотеки БрГУ
7.3.2.4	«Университетская библиотека online»
7.3.2.5	Издательство "Лань" электронно-библиотечная система
7.3.2.6	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2201	читальный зал №1	Учебная мебель Оборудование 10- ПК i5-2500/H67/4Gb (монитор TFT19 Samsung); принтер HP Laser Jet P2055D
1234	Мультимедийный класс	Учебная мебель на 49 посадочных мест. ПК (системный блок AMD Athlon(tm) 64 X2 Dual Core Processor 5000+ 2.66 GHz, RAM 2GB, монитор LG 19") - 1. Интерактивная доска SMARTBoard 680I со встроенным WXGA проектором CASIO XJ-UT310WN (1280x800).
A1201	Лекционная аудитория (мультимедийный класс)	1. Учебная мебель 2. Мультимедийная доска 3. Персональный компьютер - 23 шт.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом и расписанием учебных занятий. Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и

семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

На первой лекции лектор предупреждает студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

Семинарские занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, которые обучающиеся получают заранее, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на семинарских занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание практических заданий входит в накопленную оценку.

Для успешного усвоения курса необходимо не только посещать аудиторные занятия, но и вести активную самостоятельную работу. При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

Домашнее задание оценивается по следующим критериям:

- Степень и уровень выполнения задания;
- Аккуратность в оформлении работы;
- Использование специальной литературы;
- Сдача домашнего задания в срок.

Оценивание домашних заданий входит в накопленную оценку.