

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

"БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ"

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

_____ Е.И.Луковникова

_____ 24 мая _____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.09.13 Трудовое право

Закреплена за кафедрой **Правоведения и иностранных языков**

Учебный план b440305_23_ПиИЯ.plx

Направление: 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **5 ЗЕТ**

Виды контроля в семестрах:

Экзамен 7

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		Итого	
	17			
Неделя	17			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	34	34	34	34
Практические	51	51	51	51
В том числе инт.	12	12	12	12
Итого ауд.	85	85	85	85
Контактная работа	85	85	85	85
Сам. работа	59	59	59	59
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	180	180	180	180

Программу составил(и):

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

Рабочая программа дисциплины

Трудовое право

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 г. № 125)

составлена на основании учебного плана:

Направление: 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) утвержденного приказом ректора от 17.02.2023 № 72.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Правоведения и иностранных языков

Протокол от 25 апреля 2023 г. № 8

Срок действия программы: 2023-2028 уч.г.

Зав. кафедрой Янюшкин С. А.

Председатель МКФ

к.и.н., доцент Лебедева Н.Н. 25 апреля 2023 г. № 9

Ответственный за реализацию ОПОП _____ Янюшкин С.А.

Директор библиотеки _____ Сотник Т.Ф.

№ регистрации 40
(методический отдел)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МКФ

_____ 2024 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры
Правоведения и иностранных языков

Внесены изменения/дополнения (Приложение _____)

Протокол от _____ 2024 г. № ____

Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МКФ

_____ 2025 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры
Правоведения и иностранных языков

Внесены изменения/дополнения (Приложение _____)

Протокол от _____ 2025 г. № ____

Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МКФ

_____ 2026 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры
Правоведения и иностранных языков

Внесены изменения/дополнения (Приложение _____)

Протокол от _____ 2026 г. № ____

Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МКФ

_____ 2027 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры
Правоведения и иностранных языков

Внесены изменения/дополнения (Приложение _____)

Протокол от _____ 2027 г. № ____

Зав. кафедрой _____

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	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	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.О.09.13
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Гражданское право
2.1.2	Педагогика
2.1.3	Социология
2.1.4	Безопасность жизнедеятельности
2.1.5	Психология
2.1.6	Всеобщая история государства и права
2.1.7	Учебная (ознакомительная) практика
2.1.8	Возрастная анатомия, физиология и гигиена
2.1.9	Учебная (проектно-технологическая) практика
2.1.10	Основы медицинских знаний
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Производственная (педагогическая адаптационная) практика
2.2.2	Административное право
2.2.3	Муниципальное право
2.2.4	Семейное право
2.2.5	Производственная (научно-исследовательская) практика
2.2.6	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
2.2.7	Финансовая грамотность
2.2.8	Право социального обеспечения
2.2.9	Уголовное право
2.2.10	Производственная (преддипломная) практика
2.2.11	Производственная (педагогическая преподавательская) практика

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.

УК-10: Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

Индикатор 1	УК-10.1. Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие противодействие коррупционному поведению в различных областях жизнедеятельности.
Индикатор 2	УК-10.2. Выявляет признаки коррупционного поведения и пресекает его совершение, формирует нетерпимое отношение к коррупции.
Индикатор 3	УК-10.3. Применяет способы профилактики коррупционного поведения, планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	действующее трудовое законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность в системе образования; основные критерии определения оптимальных способов решения профессиональных задач, учитывая установленные трудовым правом условия, ресурсы и ограничения; действующие нормы трудового права, обеспечивающие противодействие коррупционному поведению в различных областях жизнедеятельности; признаки коррупционного поведения; способы профилактики коррупционного поведения; историю, теорию, закономерности и принципы построения и функционирования трудовых отношений в образовательном процессе; методы научно-педагогических исследований, анализа результатов исследований и обобщения научных знаний в области трудового права.
3.2	Уметь:
3.2.1	проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, необходимые для ее достижения, учитывая действующее трудовое законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность в системе образования; оценивать оптимальные способы решения профессиональных задач, учитывая установленные трудовым правом условия, ресурсы и ограничения; анализировать действующие нормы трудового права, обеспечивающие противодействие коррупционному поведению в различных областях жизнедеятельности; выявлять признаки коррупционного поведения и пресекать его совершение; планировать, организовывать и проводить мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе; использовать полученные специальные знания в области трудового права в педагогической деятельности; на основе специальных научных знаний и результатов исследований в области трудового права осуществлять урочную и внеурочную деятельность.
3.3	Владеть:
3.3.1	навыками работы с нормативно-правовой документацией; навыками выбора оптимальных способов решения задач профессиональной деятельности, учитывая установленные гражданским правом условия, ресурсы и ограничения; анализом действующих норм трудового права для формирования нетерпимого отношения к коррупционному поведению в различных областях жизнедеятельности; навыками формирования нетерпимого отношения к коррупции; способами профилактики коррупционного поведения, планированием, организацией и проведением мероприятий, обеспечивающих формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе; методами, формами и средствами обучения, применения знаний по трудовому праву, в том числе выходящими за рамки учебных занятий, для осуществления педагогической деятельности, учитывая психофизиологические, возрастные, познавательные особенности обучающихся, а также их особые образовательные потребности; методами научно-педагогического исследования, анализа педагогической ситуации, профессиональной рефлексии в предметной области.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел	Раздел 1. Общая характеристика трудового права как отрасли						
1.1	Лек	Трудовое право в системе отраслей права	7	2	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-10.1
1.2	Пр	Трудовое право в системе отраслей права	7	3	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.1; УК-10.1 (дискуссия, анализ конкретных ситуаций)
1.3	Ср	Трудовое право в системе отраслей права	7	3	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-10.1
1.4	Лек	Система правоотношений трудового права	7	2	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.2; УК-10.3 (лекция – беседа)

1.5	Пр	Система правоотношений трудового права	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.2; УК-10.3 (дискуссия, анализ конкретных ситуаций)
1.6	Ср	Система правоотношений трудового права	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.2; УК-10.3
1.7	Лек	Социальное партнерство в сфере труда	7	2	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.3 (лекция – беседа)
1.8	Пр	Социальное партнерство в сфере труда	7	2	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.3 (дискуссия, анализ конкретных ситуаций)
1.9	Ср	Социальное партнерство в сфере труда	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.3
1.10	Экзамен		7	8	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-8.1; ОПК-8.2; УК-10.1; УК-10.2; УК-10.3
	Раздел	Раздел 2. Рынок труда (правовые аспекты)						
2.1	Лек	Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройству	7	2	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.1; ОПК-8.1; Ук-10.1; УК-10.3 (лекция-визуализация)
2.2	Пр	Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройству	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.1; ОПК-8.1; Ук-10.1; УК-10.3 (дискуссия, анализ конкретных ситуаций)
2.3	Ср	Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройству	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; ОПК-8.1; Ук-10.1; УК-10.3
2.4	Лек	Трудовой договор	7	2	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.1; УК-10.2 (лекция-визуализация)

2.5	Пр	Трудовой договор	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.1; УК-10.2 (дискуссия, анализ конкретных ситуаций)
2.6	Ср	Трудовой договор	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.1; УК-10.2
2.7	Экзамен		7	8	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-8.1; ОПК-8.2; УК-10.1; УК-10.2 УК-10.3
	Раздел	Раздел 3. Правовое регулирование организации и применения наемного труда						
3.1	Лек	Рабочее время	7	2	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.3 (лекция – беседа)
3.2	Пр	Рабочее время	7	2	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.3 (дискуссия, анализ конкретных ситуаций)
3.3	Ср	Рабочее время	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.3
3.4	Лек	Время отдыха	7	2	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.3 (лекция – беседа)
3.5	Пр	Время отдыха	7	2	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,25	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.3 (дискуссия, анализ конкретных ситуаций)
3.6	Ср	Время отдыха	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.3
3.7	Лек	Заработная плата и нормирование труда	7	2	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.2; УК-10.3 (лекция-визуализация)

3.8	Пр	Зарботная плата и нормирование труда	7	2	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.2; УК-10.3 (дискуссия, анализ конкретных ситуаций)
3.9	Ср	Зарботная плата и нормирование труда	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.2; УК-10.3
3.10	Лек	Гарантии и компенсации	7	2	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.2; УК-10.3 (лекция-визуализация)
3.11	Пр	Гарантии и компенсации	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.2; УК-10.3 (дискуссия, анализ конкретных ситуаций)
3.12	Ср	Гарантии и компенсации	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-8.1; УК-10.2; УК-10.3
3.13	Лек	Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	7	2	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.1; ОПК-8.1; ОПК-8.2 УК-10.3 (лекция – беседа)
3.14	Пр	Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.1; ОПК-8.1; ОПК-8.2 УК-10.3 (дискуссия, анализ конкретных ситуаций)
3.15	Ср	Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; ОПК-8.1; ОПК-8.2 УК-10.3
3.16	Лек	Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.1; ОПК-8.1; ОПК-8.2 УК-10.3 (лекция-визуализация)
3.17	Пр	Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.1; ОПК-8.1; ОПК-8.2 УК-10.3 (дискуссия, анализ конкретных ситуаций)

3.18	Ср	Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; ОПК-8.1; ОПК-8.2 УК-10.3
3.19	Лек	Материальная ответственность сторон трудового договора	7	2	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.2; УК-10.1; УК-10.2; УК-10.3 (лекция – беседа)
3.20	Пр	Материальная ответственность сторон трудового договора	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.2; УК-10.1; УК-10.2; УК-10.3 (дискуссия, анализ конкретных ситуаций)
3.21	Ср	Материальная ответственность сторон трудового договора	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.2; УК-10.1; УК-10.2; УК-10.3
3.22	Экзамен		7	8	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; УК-10.1; УК-10.2; УК-10.3 ОПК-8.1; ОПК-8.2
	Раздел	Раздел 4. Защита трудовых прав работников						
4.1	Лек	Охрана труда	7	2	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.2; УК-10.1; УК-10.2; УК-10.3 (лекция – беседа)
4.2	Пр	Охрана труда	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.2; УК-10.1; УК-10.2; УК-10.3 (дискуссия, анализ конкретных ситуаций)
4.3	Ср	Охрана труда	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.2; УК-10.1; УК-10.2; УК-10.3
4.4	Лек	Защита трудовых прав и свобод, способы защиты трудовых прав и свобод	7	2	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.2; ОПК-8.1; ОПК-8.2; УК-10.2; УК-10.3 (лекция – беседа)
4.5	Пр	Защита трудовых прав и свобод, способы защиты трудовых прав и свобод	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.2; ОПК-8.1; ОПК-8.2; УК-10.2; УК-10.3 (дискуссия, анализ конкретных ситуаций)

4.6	Ср	Защита трудовых прав и свобод, способы защиты трудовых прав и свобод	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.2; ОПК-8.1; ОПК-8.2; УК-10.2; УК-10.3
4.7	Лек	Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.2; ОПК-8.1; ОПК-8.2; УК-10.2; УК-10.3 (лекция - визуализация)
4.8	Пр	Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0,5	УК-2.2; ОПК-8.1; ОПК-8.2; УК-10.2; УК-10.3 (дискуссия, анализ конкретных ситуаций)
4.9	Ср	Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения	7	4	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.2; ОПК-8.1; ОПК-8.2; УК-10.2; УК-10.3
4.10	Экзамен		7	12	УК-2 УК-10 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	УК-2.1; УК-2.2; ОПК-8.1; ОПК-8.2; УК-10.1; УК-10.2; УК-10.3

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Образовательные технологии с использованием активных методов обучения (лекция – беседа)

Образовательные технологии с использованием интерактивных методов обучения (круглый стол (дискуссия))

Образовательные технологии с использованием активных методов обучения (лекция-визуализация)

Образовательные технологии с использованием интерактивных методов обучения (case-study (анализ конкретных ситуаций))

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Контрольные вопросы и задания

Практическое занятие № 1.

Тема: Трудовое право в системе отраслей права

Понятия: труд, общественная организация труда, техническая организация труда, наемный труд, право социальной защиты, источники трудового права

План занятия:

- 1.1.Труд и его роль в обществе.
- 1.2.Соотношение общественной и технической организации труда.
- 1.3.Самостоятельный и несамостоятельный (наемного) труд.
- 1.4.Предмет трудового права.
- 1.5.Трудовое право = «право социальной защиты».
- 1.6.Особенности метода трудового права.
- 1.7.Единство и дифференциация трудового права.
- 1.8.Место трудового права в системе отраслей российского права.
- 1.9.Система трудового права и трудового законодательства.
- 1.10.Критерии отграничения трудового права от смежных отраслей права.
- 1.11.Основные тенденции развития российского трудового права на современном этапе.
- 1.12.Понятие и система источников трудового права и их виды.

- 1.13. Юридическая сила источников трудового права и их значение.
- 1.14. Конституция РФ об основных трудовых правах и свободах человека в сфере труда
- 1.15. ТК РФ, основные права и обязанности работника и работодателя.
- 1.16. Роль ТК РФ, федеральных законов и подзаконных актов, регулирующие трудовые отношения
- 1.17. Соотношение государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений и как это отражено в ТК РФ?
- 1.18. Разграничение полномочий между федеральными органами власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений
- 1.19. Понятие коллективного договора, соглашений, их значение и место в системе источников трудового права.
- 1.20. Локальные нормативные акты, порядок их принятия и их место в системе источников трудового права.
- 1.22. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства.
- 1.23. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве, 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. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений, в том числе соотношение общих и специальных норм.

Практическое занятие № 2.

Тема: Система правоотношений трудового права

Понятия: принципы трудового права,

План занятия:

- 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. Конституция РФ, межотраслевые и отраслевые принципы в сфере труда
- 1.4. Значение общепризнанных принципов и норм международного права, конвенций и рекомендаций МОТ в формировании и развитии основных принципов трудового права
- 1.5. ТК РФ, основные принципы трудового права, его институтов.
- 1.6. 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.

Практическое занятие № 3.

Тема: Социальное партнерство в сфере трудовых отношений

Понятия: социальное партнерство, специальные гарантии в области социально-трудовых отношений, профессиональные союзы, коллективные переговоры, коллективный договор/соглашение,

План занятия:

- 1.1. Понятие «социальное партнерство» и его система.
- 1.2. Основные принципы социального партнерства.
- 1.3. Формы социального партнерства.
- 1.4. Представители работников в системе социального партнерства. Специальные гарантии в области социально-трудовых отношений для выборных представителей работников.
- 1.5. Понятие, признаки и социальное назначение профессиональных союзов.
- 1.6. Представители работодателей. Нормативные правовые акты определяющие правовое положение представителей работодателей.
- 1.7. Значение и порядок проведения коллективных переговоров, их участники.
- 1.8. Понятие коллективного договора и его значение, стороны и порядок заключения, содержание коллективного договора.
- 1.9. Понятие, стороны и виды соглашений, содержание социально-партнерских соглашений и порядок их заключения
- 1.10. Процедура регистрации коллективных договоров и соглашений. Контроль за выполнением условий коллективных договоров и соглашений.
- 1.11. Порядок действия коллективных договоров и соглашений.
- 1.12. Ответственность за невыполнение коллективных договоров и соглашений.

Практическое занятие № 4.

Тема: Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройству

Понятия: занятость, трудоустройство, квота, квотирование рабочих мест, безработный, профессиональная подготовка, повышение квалификации

План занятия:

- 1.1. Понятие занятости. Формы занятости.
- 1.2. Основные направления политики российского государства в сфере содействия занятости и трудоустройства.
- 1.3. Основные права граждан РФ в сфере занятости и трудоустройства.
- 1.4. Понятие трудоустройства и основные признаки его правовой организации в РФ.
- 1.5. Особенности трудоустройства инвалидов, молодежи и иных наименее социально-защищенных на рынке труда категорий субъектов. Квотирование рабочих мест.
- 1.6. Правоотношения, складывающиеся в процессе трудоустройства при участии органов государственной службы

занятости, их субъектный состав, реализуемые в них права и обязанности.

1.7. Правовой статус зарегистрированного в органах государственной службы безработного.

1.8. Общественные работы.

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

Практическое занятие № 5.

Тема: Трудовой договор

Понятия: трудовой договор, гражданско-правовой договор, перевод на другую работу, условия труда,

1.1. Понятие и 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. Порядок изменения существенных условий трудового договора при изменении организационных или технологических условий труда.

1.10. Временные переводы.

1.11. Последствия при смене собственника имущества организации (работодателя), изменении подведомственности организации, ее реорганизации.

1.12. Отстранение от работы, отграничение от перевода на другую работу, виды отстранения от работы.

1.13. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.

1.14. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

1.15. Расторжение трудовой договор по инициативе работодателя.

1.16. Процедура учета мнения профсоюзного органа при расторжении трудовой договор по инициативе работодателя.

1.17. Выходное пособие.

1.18. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников.

1.19. Возмещение морального вред в трудовых отношениях.

Практическое занятие № 6.

Тема: Рабочее время

Понятия: рабочее время; сокращенный и неполный рабочий день; ежедневный, еженедельный и суммированный учет рабочего времени, сверхурочная работа

План занятия:

1.1. Определение рабочего времени.

1.2. Разница между сокращенным и неполным рабочим временем.

1.3. Нормирование рабочего времени и цели его осуществления.

1.4. продолжительность ежедневной работы (смены).

1.5. понятие сверхурочной работы и порядок привлечения к ней.

1.6. Совместительство, его виды, процедуры оформления, продолжительность рабочего времени.

1.7. Режим рабочего времени

1.8. Понятия ежедневного, еженедельного и суммированного учета рабочего времени.

Практическое занятие № 7.

Тема: Время отдыха

Понятия: время отдыха, перерывы в течение рабочего дня, выходные дни, отпуск

План занятия:

1.1. Понятие времени отдыха.

1.2. Виды времени отдыха.

1.3. Признаки классифицирования перерывов в течение рабочего дня.

1.4. Выходные дни, Перечислите нерабочие праздничные дни.

1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

1.6. Отпуск. Виды отпусков и их гарантии.

1.7. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

1.8. Суммирование отпусков.

1.9. Случаи возможного продления или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска.

1.10. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена отпуска денежной компенсацией.

1.11. Отпуск без сохранения заработной платы.

Практическое занятие № 8.

Тема: Заработная плата и нормирование труда.

Понятия: заработная плата, нормирование труда, индексация заработной платы, премия, премирование работников, выплаты стимулирующего характера

План занятия:

- 1.1 Понятие и признаки заработной платы.
- 1.2. Методы правового регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики.
- 1.3. Государственные гарантии оплаты труда.
- 1.4. Понятие индексации заработной платы.
- 1.5. Элементы и содержание тарифной системы оплаты труда.
- 1.6. Формы и системы оплаты труда (сдельная, повременная и их разновидности).
- 1.7. Премирование работников, виды премий, выплаты стимулирующего характера.
- 1.8. Оплата труд в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы.
- 1.9. Раскройте основные правила исчисления среднего заработка.
- 1.10. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
- 1.11. Возможные случаи удержания из заработной платы.
- 1.12. Нормирование труда, виды норм труда и порядок их установления и пересмотра. классификация норм труда.
- 1.13. Порядок участия представителей органов работников в решении вопросов оплаты и нормирования труда.
- 1.14. 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.

Тема: Гарантии и компенсации

Понятия: Гарантии и компенсации, служебная командировка, возмещение расходов

План занятия:

- 1.1. Гарантии и компенсации, их различие.
- 1.2. Случаи предоставления гарантии и компенсации.
- 1.3. Определение служебной командировки.
- 1.4. Возмещение работникам расходов, направленным в служебную командировку.
- 1.5. Возмещение работникам расходов, связанных со служебными поездками при постоянной работе в пути или работе, имеющей разъездной характер и других работах.
- 1.6. Расходы, подлежащие возмещению при переезде работника на работу в другую местность.
- 1.7. Гарантии для работников в связи с исполнением государственных или общественных обязанностей.
- 1.8. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам (КТС).
- 1.9. Права работников, совмещающих работу с обучением, на отпуска и выплаты
- 1.10. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в случае сдачи крови и ее компонентов.
- 1.11. Права работника на компенсацию за использование личного имущества при выполнении трудовых функций.

Практическое занятие № 10.

Тема: Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Понятия: квалификация работника, профессиональный стандарт, профессиональное образование

План занятия:

- 1.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта.
- 1.2. Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов.
- 1.3. Условия, формы и порядок подготовки работников и дополнительное профессиональное образование работников.
- 1.4. 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.

Тема: Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность

Понятия: трудовая дисциплина, дисциплинарная ответственность,

План занятия:

- 1.1. Дисциплина труда и правовые методы ее обеспечения.
- 1.2. Внутренний трудовой распорядок и нормативные акты его регулирующие.
- 1.3. Содержание и порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка.
- 1.4. Поощрение за труд и меры поощрения предусмотрены законодательством о труде.
- 1.5. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву, ее основные принципы.
- 1.6. Основания наступления дисциплинарной ответственности.
- 1.7. Виды дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного взыскания.
- 1.8. Порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарного взыскания.

Практическое занятие № 12.

Тема: Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятия: материальная ответственность, ущерб, моральный вред

План занятия:

- 1.1. Понятие и условия материальной ответственности, отличия от гражданско-правовой ответственности.
- 1.2. Изменения основания, условия, пределы материальной ответственности сторон и условия привлечения к материальной ответственности.
- 1.3. Материальная ответственность работодателя перед работником, перед третьими лицами. Основание материальной ответственности работодателя.
- 1.4. Основания и условия ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью от несчастных случаев.

- 1.5. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний».
- 1.6. Размер возмещения вреда: в случае причинения вреда здоровью работника; в случае смерти работника.
- 1.7. Порядок возмещения работодателем ущерба причиненного: работнику; третьим лицам.
- 1.8. «моральный вред»; компенсация морального вреда работнику.
- 1.9. Материальная ответственность работника перед работодателем; виды материальной ответственности работника перед работодателем.
- 1.10. Материальная ответственность органов управления организации (Генерального директора, главного бухгалтера; членов Совета директоров): основания, условия, объём и порядок привлечения к ответственности.
- 1.12. Условия наступления полной материальной ответственности работника.
- 1.13. Условия заключения письменного договора о полной материальной ответственности.
- 1.14. Коллективная (бригадная) материальная ответственность; особенности возмещения ущерба при коллективной (бригадной) материальной ответственности.
- 1.15. Размер ущерба.
- 1.16. Порядок взыскания материального ущерба с работника (работающего в организации; в случае увольнения работника).

Практическое занятие № 13.

Тема: Охрана труда

Понятия: охрана труда, основные направления государственной политики власти охраны труда

План занятия:

- 1.1. Понятие охраны труда.
- 1.2. Основные направления государственной политики власти охраны труда.
- 1.3. Требования охраны труда.
- 1.4. Основные нормативные акты по охране труда.
- 1.5. Права работника на охрану труда и гарантии осуществления этих прав.
- 1.6. Обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников; Обязанности работника в области охраны труда.
- 1.7. Нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов).
- 1.8. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
- 1.9. Виды ответственности работодателя за нарушения законодательства об охране труда.

Практическое занятие № 14.

Тема: Защита трудовых прав и свобод, способы защиты трудовых прав и свобод

Понятия: защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников

План занятия:

- 1.1. Понятие "защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников"
- 1.2. Способы защита трудовых прав работников предусмотрены ТК РФ.
- 1.3. Различие между защитой прав и права на защиту.
- 1.4. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
- 1.5. Органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 1.6. Меры правового воздействия государственных органов надзора и контроля в случае выявления нарушения трудовых прав работников.
- 1.7. Сущность контроля за соблюдением трудового законодательства, содержащие нормы трудового права, осуществляемого органами профсоюза.
- 1.8. Самозащита, способы самозащиты предусмотрены ТК РФ.

Практическое занятие № 15.

Тема: Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения

Понятия: трудовые споры

План занятия:

- 1.1. Общая характеристика и определение причин трудовых споров.
- 1.2. Критерии трудовых споров, виды.
- 1.3. Индивидуальные трудовые споры, между кем они возникают, предмет (содержание) этих споров.
- 1.4. Подведомственность индивидуальных трудовых споров.
- 1.5. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 1.6. Порядок создания Комиссия по трудовым спорам (КТС), какие индивидуальные трудовые споры она рассматривает.
- 1.7. Порядок работы и вынесения решения КТС.
- 1.8. Индивидуальные трудовые споры.
- 1.9. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде, процессуальные особенности их рассмотрения.
- 1.10. Порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам.
- 1.11. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
- 1.12. Основные положения законодательства о порядке рассмотрения коллективных трудовых споров.
- 1.13. Механизм проведения примирительных процедур
- 1.14. Механизм правового регулирования организации и проведения забастовки.
- 1.15. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ

Практическое занятие № 1.

Тема: 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?

7. На основании статей ТК РФ выделите принципы, определяющие защитную функцию и представительство работников профессиональными союзами.

8. Проведите анализ ФЗ «Об объединениях работодателей» и выявите принципы социального партнерства, получившие свое выражение в данном Федеральном законе.

9. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию ж/д транспорта повешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор. Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание.

10. За период более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт школы. Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?

11. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст.192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела. Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель организации.

12. Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по подп. «а» п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ за отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Титов находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание. В связи с этим нет состава прогула согласно подп. «а» п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (п.39). Как вы считаете, прав ли начальник юридической службы? Какое значение имеет указанное Постановление Пленума Верховного Суда РФ?

13. При рассмотрении в суде искового заявления Волкова к акционерному обществу о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной организации были закреплены два условия, не предусмотренные в действующем законодательстве о труде, но не ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством. Первое касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников – членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям ч.1 ст. 81 ТК РФ. Второе условие касалось перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В коллективном договоре было предусмотрено положение, по которому при нарушении работником трудовых обязанностей, в том числе за прогул (подп. «а» п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ), работодатель имел право объявить ему выговор, а при неоднократном нарушении трудовых обязанностей (п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ) – расторгнуть трудовой договор по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом первого условия). Волков же был уволен за прогул и без согласования с профсоюзным комитетом. В суде возник вопрос о применимости указанных условий коллективного договора для определения (решения) правомерности увольнения Волкова. Какое решение примет суд?

Практическое занятие № 2.

Тема: 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 требования 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.

Тема: 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 междурядной 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.

Тема: 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 организацией;
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. на основании главы 7 ст.40 – 51 ТК РФ заполнить бланк Трудового Договора:

Практическое занятие № 6.

Тема: 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 отработать 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.

Тема: 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 2009 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 2009 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.

Тема: 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 повышений 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.

Тема: 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.

Тема: 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: постановление 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.

Тема: Материальная ответственность сторон трудового договора

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

Тема: 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.

Тема: 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.

Тема: 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 сослался 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

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

лекция-беседа, дискуссия, решение ситуационных задач, экзамен

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

Авторы,	Заглавие	Издательство,	Кол-во	Эл. адрес
---------	----------	---------------	--------	-----------

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Кол-во	Эл. адрес
Л1.1	Зарипова З.Н., Шавин В.А.	Трудовое право: учебник и практикум для академического бакалавриата	Москва: Юрайт, 2019	8	
Л1.2	Гасанов К.К.	Трудовое право : учебник	Москва : Юнити-Дана, 2021	1	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683462

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Кол-во	Эл. адрес
Л12.1	Минкина Н. И.	Трудовое право: сборник учебно-методических материалов	Москва Берлин: Директ-Медиа, 2019	1	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570199
Л12.2	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

7.2. 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
7.3.1.3	Adobe Acrobat Reader DC
7.3.1.4	LibreOffice
7.3.1.5	7-Zip

7.3.2 Перечень информационных справочных систем

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

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Аудитория	Назначение	Оснащение аудитории	Вид занятия
2201	читальный зал №1	Комплект мебели (посадочных мест) Стеллажи Комплект мебели (посадочных мест) для библиотекаря Выставочные шкафы ПК i5-2500/H67/4Gb (монитор TFT19 Samsung) (10шт.); принтер HP Laser Jet P2055D (1шт.)	Ср
2406	Учебная аудитория	Меловая доска – 1 шт. Учебная мебель: Комплект мебели (посадочных мест) – 54 шт. Комплект мебели для преподавателя – 1 шт.	

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

Изучение дисциплины «Трудовое право» предусматривает:

- лекции;
- практические занятия: дискуссии, решение ситуационных задач;
- 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. Получение представления 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.

Практические 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 практических занятиях оценивается по следующим критериям:

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

Оценивание практических заданий входит в накопленную оценку.

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.

Работа с литературой является важнейшим элементом в получении знаний по дисциплине. Прежде всего, необходимо воспользоваться списком рекомендуемых источников и литературой по данной дисциплине. Дополнительные сведения по изучаемым темам можно найти в периодической печати и Интернете.

Предусмотрено проведение аудиторных занятий (в виде лекций-презентаций) в сочетании с внеаудиторной работой.

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 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.

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.

