

Кафедра публично-правовых дисциплин и международного права

Рабочая программа дисциплины

Трудовое право

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Менеджмент организации
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2019

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ОПК-1 владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • теоретические вопросы трудового права, проблемы функционирования различных институтов трудового права; • классификацию зарубежных государств по уровню их социально-экономического развития и политического режима; • основные тенденции развития трудового права России и зарубежных государств; • правовое регулирование трудовых отношений в РФ на федеральном и, региональном и локальном уровнях, уметь анализировать специфику основных источников международного трудового права (декларации и пакты ООН, социальные акты ЕС и Совета Европы, конвенции и рекомендации МОТ). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • искать и анализировать нормативные и правовые документы в своей профессиональной деятельности • оперировать юридическими понятиями и категориями в сфере труда; • анализировать и толковать права и обязанности субъектов трудовых отношения; • давать определение основным понятиям и юридическим терминам; • обобщать особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников; • грамотно ориентироваться в теоретических положениях различных социальных концепций развития трудового законодательства. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности
<p>ПК-2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании и межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • массив трудового законодательства (федеральные законы, указы, постановления Правительства и нормативные акты Минтруда России), а также правоприменительную практику в области трудовых отношений; • различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде, с учетом норм трудового права; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • аргументировано обосновывать свою точку зрения по проблемам трудового права, свободно владеть юридическими понятиями и их определениями; • применять полученные знания в практической деятельности по разрешению конфликтных ситуаций при проектировании

технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	<p>межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • различными способами разрешения конфликтных ситуаций на основе трудового законодательства при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
<p>ПК-20 владение навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные организационные и распорядительные документы трудового законодательства, необходимые для создания новых предпринимательских структур; • виды и типовые особенности организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • использовать основные организационные и распорядительные документы, необходимые для создания новых предпринимательских структур не нарушая трудовое законодательство; • эффективно применять полученные знания в области трудового права при подготовке организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур на основе знаний трудового законодательства

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Управление человеческими ресурсами», «Производственный менеджмент», «Корпоративная социальная ответственность», и др.

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать общепрофессиональные и профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В частности, выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с выбранными видами деятельности, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая деятельность:

– участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой);

– участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации;

– планирование деятельности организации и подразделений;

– формирование организационной и управленческой структуры организаций;

– организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;

- разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);
- контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников;
- мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;
- участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы);

информационно-аналитическая деятельность:

- сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;
 - построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля;
 - создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
 - разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
 - разработка системы внутреннего документооборота организации;
 - оценка эффективности проектов;
 - подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности;
 - оценка эффективности управленческих решений;
- предпринимательская деятельность:*
- разработка и реализация бизнес-планов создания нового бизнеса;
 - организация и ведение предпринимательской деятельности.

3. Объем дисциплины

Виды учебной работы	Формы обучения		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	6 ЗЕТ/ 216	6 ЗЕТ/ 216	6 ЗЕТ/ 216
Контактная работа:			
Занятия лекционного типа	18	12	8
Занятия семинарского типа	36	12	8
Промежуточная аттестация: зачет / зачет с оценкой / экзамен /	36	18	9
Самостоятельная работа (СРС)	126	174	191

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Распределение часов по разделам/темам и видам работы

4.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)		
		Контактная работа		Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	

		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные работы</i>	<i>Иные</i>	
1	Понятие, предмет и принципы трудового права	1			2			8
2	Источники трудового права	2			4			8
3	Социальное партнерство, коллективные переговоры, договоры, соглашения	1			2			10
4	Понятие, виды, содержание трудового договора	1			2			8
5	Заключение и изменение трудового договора	1			2			8
6	Прекращение трудового договора	1			2			8
7	Рабочее время и время отдыха	1			2			8
8	Заработная плата. Гарантии и компенсации	2			2			8
9	Дисциплина труда	1			2			8
10	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	1			2			8
11	Охрана труда	1			2			10
12	Материальная ответственность сторон трудового договора	1			2			8
13	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	2			4			8
14	Индивидуальные и коллективные трудовые споры	1			2			8
15	Международно-правовое регулирование труда	1			4			10
	Промежуточная аттестация				36			
	Итого				216			

4.1.2. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел / тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1	Понятие, предмет и принципы трудового права	1			1			10
2	Источники трудового права				1			11
3	Социальное партнерство, коллективные переговоры, договоры, соглашения	1						11
4	Понятие, виды, содержание трудового договора				1			11
5	Заключение и изменение трудового договора	1			1			12
6	Прекращение трудового договора	1						12
7	Рабочее время и время отдыха				1			12
8	Заработная плата. Гарантии и компенсации	1			1			12
9	Дисциплина труда	1			1			12
10	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	1			1			12
11	Охрана труда	1			1			12
12	Материальная ответственность сторон трудового договора	1			1			12
13	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	1			1			12
14	Индивидуальные и	1			1			12

	коллективные трудовые споры							
15	Международно-правовое регулирование труда	1						11
	Промежуточная аттестация	18						
	Итого	216						

4.1.3. Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1	Понятие, предмет и принципы трудового права	1						12
2	Источники трудового права				1			12
3	Социальное партнерство, коллективные переговоры, договоры, соглашения	1						12
4	Понятие, виды, содержание трудового договора				1			12
5	Заключение и изменение трудового договора	1						12
6	Прекращение трудового договора				1			12
7	Рабочее время и время отдыха	1						13
8	Заработная плата. Гарантии и компенсации				1			14
9	Дисциплина труда	1						14
10	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников				1			12
11	Охрана труда	1						14

12	Материальная ответственность сторон трудового договора				1			12
13	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	1						14
14	Индивидуальные и коллективные трудовые споры				1			12
15	Международно-правовое регулирование труда	1			1			14
	Промежуточная аттестация	9						
	Итого	216						

4.1 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

4.1.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Предмет, источники и принципы трудового права	<p>Понятие трудового права. Трудовое право как отрасль права, отрасль законодательства, юридическая наука, учебная дисциплина. Роль и место трудового права в системе права Российской Федерации. История российского трудового права.</p> <p>Предмет трудового права. Трудовые правоотношения: понятие, виды, состав. Стороны и основания возникновения трудовых отношений. Иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми.</p> <p>Методы трудового права. Особенности сочетания централизованного и локального, договорного, рекомендательного, диспозитивного и императивного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в трудовом праве.</p> <p>Система отрасли трудового права. Нормы и институты трудового права. Соотношение системы трудового права и системы трудового законодательства.</p> <p>Принципы трудового права. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Свобода труда. Запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда. Назначение принципов трудового права.</p>
2.	Источники трудового права.	<p>Понятие системы конституционного права РФ. Структура конституционного права. Нормы конституционного права. Классификация норм</p>

		<p>конституционного права. Институты конституционного права. Подотрасли конституционного права. Конституционно-правовые отношения: понятие и субъекты. Виды конституционно-правовых отношений. Источники конституционного права: понятие. Виды источников конституционного права. Система источников конституционного права. Федеральные источники конституционного права. Нормативные правовые акты субъектов РФ. Нормативные правовые акты местного самоуправления.</p>
3.	Социальное партнерство, в сфере труда	<p>Понятие, цели, основные принципы социального партнерства в сфере труда. Система и формы социального партнерства.</p> <p>Стороны, уровни и формы социального партнерства. Бипартизм и трипартизм в социальном партнерстве.</p> <p>Представители работников и работодателей в социальном партнерстве. Профессиональные союзы. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников.</p> <p>Органы социального партнерства: понятие, задачи. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые, региональные и локальные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.</p>
4.	Коллективные переговоры, договоры, соглашения	<p>Коллективные переговоры: понятие, цель, порядок ведения. Этапы ведения коллективных переговоров. Гарантии участникам коллективных переговоров. .</p> <p>Соглашение: понятие, виды, содержание и структура. Порядок разработки проекта соглашения. Заключение и регистрация соглашения. Действие соглашения, его изменение и дополнение.</p> <p>Участие работников в управлении организацией: понятие, основные формы.</p> <p>Ответственность сторон социального партнерства. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.</p> <p>Административная ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по социальному партнерству, коллективного договора,</p>

		соглашения.
5.	Заключение и изменение трудового договора	<p>Гарантии при заключении трудового договора. Запрещение дискриминации. Отказ в заключении трудового договора беременным женщинам и женщинам, имеющим детей.</p> <p>Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора.</p> <p>Оформление заключения трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка, ее форма, назначение.</p> <p>Трудовой договор как письменный документ. Его содержание, порядок оформления.</p> <p>Испытание при приеме на работу. Цель и срок испытания, реализация его результатов.</p> <p>Понятие и виды изменения трудового договора. Изменение определенных сторонами условий трудового договора: порядок, правовые последствия.</p> <p>Перевод работника на другую работу: основания, виды, порядок оформления. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.</p> <p>Отстранение от работы: понятие, основания, правовые последствия</p>
6.	Прекращение трудового договора.	<p>Понятие, основания и виды прекращения трудового договора. Общие и специальные основания прекращения трудового договора. Особенности прекращения трудового договора с отдельными категориями работников.</p> <p>Расторжение трудового договора: понятие, виды. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию).</p> <p>Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Обязательность участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.</p> <p>Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон, и вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора.</p> <p>Общий порядок оформления прекращения трудового договора.</p> <p>Ответственность работодателя за незаконную задержку выдачи работнику трудовой книжки или неправильное ее оформление.</p>
	Рабочее время и время	Понятие рабочего времени, его правовое

7.	отдыха.	<p>регулирование.</p> <p>Виды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенное и неполное рабочее время.</p> <p>Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время.</p> <p>Сверхурочная работа, порядок ее применения и нормирование.</p> <p>Режим рабочего времени: понятие, суммарный учет. Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Разделение рабочего дня на части.</p> <p>Понятие и виды времени отдыха.</p> <p>Специальные перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха, обогрева, питания. Перерывы для кормления ребенка.</p> <p>Обеденный перерыв, порядок его установления и использования. Ежедневный (междусменный) отдых.</p> <p>Еженедельный непрерывный отдых. Выходные и нерабочие праздничные дни. Основания и порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.</p> <p>Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.</p>
8.	Заработная плата. Гарантии и компенсации	<p>Заработная плата: основные понятия и определения. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда. Установление минимального размера оплаты труда.</p> <p>Системы заработной платы. Повременная, сдельная, премиальная системы оплаты труда. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника; сверхурочной работы; труда в выходные и нерабочие праздничные дни; в ночное время; при невыполнении норм труда и неисполнении трудовых (должностных) обязанностей; при изготовлении продукции, оказавшейся браком; при освоении новых производств (продукции). Оплата времени простоя.</p> <p>Порядок выплаты заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Исчисление средней заработной платы.</p> <p>Удержания из заработной платы: понятие, виды. Ограничение случаев удержаний из заработной платы и размера удержаний.</p>

		<p>Гарантии и компенсации: понятие, виды. Гарантийные и компенсационные выплаты. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, при исполнении государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.</p> <p>Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора</p>
9	Дисциплина труда и трудовой распорядок	<p>Понятие дисциплины труда и трудового распорядка. Обязанности работника и работодателя по поддержанию дисциплины труда и трудового распорядка.</p> <p>Правила внутреннего трудового распорядка: понятие, порядок утверждения. Структура и содержание правил внутреннего трудового распорядка</p> <p>Поощрения за труд: понятие, виды, порядок применения.</p> <p>Дисциплинарная ответственность и ее виды. Основания и порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарный проступок и его юридический состав.</p> <p>Дисциплинарные взыскания, понятие, виды, порядок применения. Погашение и снятие дисциплинарных взысканий. Правовые последствия применения дисциплинарного взыскания.</p>
10	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	<p>Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Образовательные учреждения повышения квалификации.</p> <p>Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.</p> <p>Ученический договор. Содержание, срок и форма ученического договора. Организационные формы ученичества. Оплата ученичества. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Прекращение ученического договора.</p> <p>Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.</p>
11	Охрана труда	<p>Понятие и правовые основы охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда. Критерии и классификация условий труда. Условия труда оптимальные, допустимые, вредные и опасные.</p> <p>Обязанности работодателя по обеспечению</p>

		<p>безопасных условий и охраны труда. Права и обязанности работников в области охраны труда. Медицинские осмотры (обследования) работников.</p> <p>Организация охраны труда. Государственное управление охраной труда и государственная экспертиза условий труда. Федеральная служба по труду и занятости России (Роструд). Служба охраны труда в организации. Комитеты (комиссии) по охране труда.</p> <p>Несчастные случаи на производстве: понятие, их расследование и учет. Обязанности работодателя при несчастных случаях. Образование комиссии по расследованию несчастных случаев. Оформление материалов расследования несчастных случаев.</p> <p>Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев.</p>
12	Материальная ответственность сторон трудового договора	<p>Понятие, виды и условия возникновения материальной ответственности. Материальная ответственность как институт трудового права и вид юридической ответственности. Отличие материальной ответственности от дисциплинарной и гражданско-правовой ответственности, ее основания возникновения и виды.</p> <p>Материальная ответственность работодателя перед работником. Возмещение работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, и за задержку выплаты заработной платы и других выплат.</p> <p>Возмещение морального вреда, причиненного работнику.</p> <p>Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, ее пределы. Основания ограниченной и полной материальной ответственности работника.</p> <p>Порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю. Определение размера причиненного ущерба, порядок его взыскания. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника</p>
13	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	<p>Понятие и система регулирования труда отдельных категорий работников.</p> <p>Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.</p> <p>Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями (ст. ст. 253 - 264). Работы, на которых ограничивается применение труда женщин. Отпуска по беременности и родам,</p>

		<p>по уходу за ребенком.</p> <p>Особенности регулирования труда руководителя организации. Заключение и прекращение трудового договора с руководителем организации. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора с ним.</p> <p>Понятие и виды работодателей – физических лиц, их права и обязанности. Особенности регулирования труда работодателей - физических лиц.</p> <p>Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.</p> <p>Особенности регулирования труда вахтовиков, дистанционных работников и строителей.</p>
14	Защита трудовых прав и свобод	<p>Конституционные основы, общие положения и способы защиты трудовых прав работников.</p> <p>Самозащита работниками трудовых прав. Формы самозащиты. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты.</p> <p>Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов.</p> <p>Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Федеральная инспекция труда, ее полномочия и структура. Государственные инспекторы труда, их права и полномочия. Судебная защита трудовых прав и свобод.</p> <p>Индивидуальные трудовые споры: понятие, виды. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Способы разрешения индивидуальных трудовых споров.</p> <p>Рассмотрение трудовых споров комиссией по трудовым спорам. Порядок образования и деятельности. Принятие решения комиссией по трудовым спорам, его обжалование, исполнение.</p> <p>Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Подсудность дел возникающих из трудовых споров. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Вынесение и исполнение судебных решений по трудовым спорам. Исполнение решений о</p>

		<p>восстановлении на работе.</p> <p>Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров. Понятие коллективного трудового спора, основания возникновения. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража.</p> <p>Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора. Право на забастовку. Объявление забастовки. Предупредительная забастовка. Ответственность работников за незаконные забастовки.</p>
15	Международно-правовое регулирование труда	<p>Понятие международно-правового регулирования труда, основные направления, источники. Акты Международной организации труда.</p> <p>Международно-правовая защита трудовых прав и свобод в странах Содружества Независимых Государств. Минская Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека (от 26 мая 1995 года). Декларация о согласованной миграционной политике государств-участников Содружества Независимых Государств от 5 октября 2007 года.</p> <p>Правовое положение трудящихся-мигрантов, приграничных, сезонных трудящихся в странах СНГ.</p> <p>Трудовое положение иностранцев в Российской Федерации. Разрешение на работу, порядок его оформления и прекращения.</p> <p>Правовое регулирование приглашения иностранных работников в Россию. Права и обязанности работодателя, пригласившего иностранного гражданина в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности. Права и обязанности иностранных работников в Российской Федерации</p>

4.1.2 Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Предмет и система трудового права .	<p>Понятие и предмет трудового права Российской Федерации. Методы правового регулирования. 3. Институты конституционного права. 5. Конституционно-правовые отношения: понятие и субъекты. Особенности правовых норм в трудовом праве .</p> <p>Понятие и классификация субъектов трудового права. Юридический статус субъектов трудового</p>

		права: трудовая правосубъектность, основные трудовые права, свободы, обязанности, гарантии трудовых прав и свобод, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей
2.	Источники трудового права.	Источники трудового права, понятие. Виды источников трудового права. Система источников трудового права. Федеральные источники трудового права. Нормативные правовые акты субъектов РФ. Нормативные правовые акты местного самоуправления. Особенности локальных нормативных актов о труде
3.	Социальное партнерство в сфере труда	Основные принципы социального партнерства. Уровни социального партнерства. Формы социального партнерства. Представители сторон социального партнерства, их правовой статус. Органы социального партнерства. Коллективные договоры и соглашения: понятие, содержание, структура, порядок заключения и их действие. Регистрация коллективного договора, социально-партнерского соглашения и контроль за их выполнением. Право работников на участие в управлении организацией. Основные формы участия работников в управлении организацией. Ответственность сторон социального партнерства
4.	Коллективные переговоры, договоры, соглашения	Коллективный договор: понятие, содержание, структура. Порядок разработки и принятия проекта коллективного договора. Регистрации коллективного договора. Его исполнение, изменение и дополнение. Контроль за его выполнением.
5.	Заключение и изменение трудового договора	Содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные положения договора. Понятие и виды изменения трудового договора. Изменение определенных сторонами условий трудового договора: порядок, правовые последствия. Перевод работника на другую работу: основания, виды, порядок оформления. Основания расторжения трудового договора.

6.	Прекращение трудового договора	Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора. Гарантии и компенсации работникам, связанные с прекращением трудового договора. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.
7.	Рабочее время и время отдыха	Виды рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное. Продолжительность ежедневной работы (смены). Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Режимы рабочего времени. Ненормированный рабочий день, гибкое рабочее время, сменная работа, вахтовый метод организации работ.
8	Заработная плата. Гарантии и компенсации.	Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда. Критерии оплаты по труду. Установление минимальной заработной платы. Установление заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы и их размера. Исчисление средней заработной платы. Тарифные системы оплаты труда. Основные системы оплаты труда: тарифная, бестарифная. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
9	Дисциплина труда и трудовой распорядок.	Правила внутреннего трудового распорядка и порядок их утверждения. Уставы и положения о дисциплине. Поощрения за труд и их значение. Виды, основания и порядок применения поощрений. Дисциплинарные взыскания. Дисциплинарный проступок. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителей организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.
10.	Подготовка, переподготовка и повышение квалификации	Понятие квалификации работника, профессионального стандарта. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному

	работника	<p>профессиональному образованию работников 21</p> <p>Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников.</p> <p>Ученический договор: его содержание, срок, форма и действие. Организационные формы ученичества.</p> <p>Время ученичества. Оплата ученичества.</p> <p>Недействительность условий ученического договора. Права и обязанности учеников по окончании учен</p>
11.	Охрана труда	<p>Организация охраны труда: государственное управление охраной труда; государственная экспертиза условий труда; служба охраны труда в организации; комитеты \комиссии \ по охране труда. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Обеспечение прав работников на охрану труда. Расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, их регистрация и учёт.</p>
12	Материальная ответственность сторон трудового договора	<p>Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работодателя: в результате незаконного лишения работника возможности трудиться; за ущерб, причиненный имуществу работника; за задержку выплаты заработной платы. Возмещение морального вреда, причиненного работнику. Понятие и значение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Виды материальной ответственности работников и ее пределы. Ограниченная материальная ответственность работника. Полная материальная ответственность работника.</p>
13.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	<p>Особенности правового регулирования труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> женщин, лиц с семейными обязанностями; руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций; лиц, работающих по совместительству; работающих вахтовым методом; лиц, работающих у работодателей – физических лиц; дистанционных работников; лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; работников транспорта; работников, занятых на подземных работах; других категорий работников
14.	Защита трудовых прав и	<p>Самозащита работниками трудовых прав. Формы</p>

	свобод	самозащиты. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты
15	Международно - правовое регулирование труда	Понятие и значение международно-правового регулирования труда. Субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда. Международная организация труда (МОТ), ее основные функции и задачи. Соотношение международно-правового и российско-правового регулирования труда. Влияние норм МОТ на трудовое законодательство России. Конвенции и рекомендации МОТ о труде и их классификация. Конвенции и рекомендации МОТ, ратифицированные Российской Федерацией.

4.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1	Понятие, предмет и принципы трудового права	<p>Общее понятие трудового права. Трудовое право как отрасль права, отрасль законодательства, юридическая наука, учебная дисциплина. Роль и место трудового права в системе права Российской Федерации. История российского трудового права. Предмет трудового права. Трудовые правоотношения: понятие, виды, состав. Стороны и основания возникновения трудовых отношений. Иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми.</p> <p>Методы трудового права. Особенности сочетания централизованного и локального, договорного, рекомендательного, диспозитивного и императивного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в трудовом праве.</p> <p>Система отрасли трудового права. Нормы и институты трудового права. Соотношение системы трудового права и системы трудового законодательства.</p> <p>Принципы трудового права. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Свобода труда. Запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда. Назначение принципов трудового права.</p>
2	Источники трудового права	Конституция Российской Федерации и нормы международного права как источники трудового права. Трудовой кодекс Российской Федерации, его приоритеты и структура. Подзаконные нормативные правовые акты. Коллективные договоры, соглашения. Локальные нормативные акты.
3	Социальное партнерство, коллективные переговоры,	Понятие, цели, основные принципы социального партнерства в сфере труда. Система и формы

	договоры, соглашения	<p>социального партнерства.</p> <p>Стороны, уровни и формы социального партнерства. Бипартизм и трипартизм в социальном партнерстве. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве. Профессиональные союзы. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников.</p> <p>Органы социального партнерства: понятие, задачи. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые, региональные и локальные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.</p>
4	Понятие, виды, содержание трудового договора	<p>Общее понятие трудового договора. Трудовой договор как институт трудового права, соглашение, письменный документ. Другие значения термина "трудовой договор".</p> <p>Отличие трудового договора от сходных гражданско-правовых договоров на выполнение работ и оказания услуг.</p> <p>Основные виды трудового договора. Трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок. Срочный трудовой договор, основания и особенности его заключения и расторжения.</p> <p>Стороны трудового договора: понятие, виды. Работодатели: понятие, виды. Физические лица как работодатели. Работодатели – юридические лица (организации). Иные лица, наделенные правом заключать трудовые договоры.</p> <p>Наемный работник: понятие, виды. Возраст и трудоспособность работника. Особенности правового положения несовершеннолетних работников в трудовых отношениях. Другие работники, обладающие специфическими признаками, правами и обязанностями в сфере труда.</p> <p>Основные права и обязанности работодателей и работников. Ответственность работодателя за нарушение или неисполнение обязанностей.</p>
5	Заключение и изменение трудового договора	<p>Гарантии при заключении трудового договора. Запрещение дискриминации. Отказ в заключении трудового договора беременным женщинам и женщинам, имеющим детей.</p> <p>Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора.</p> <p>Оформление заключения трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка, ее форма, назначение.</p>

		<p>Трудовой договор как письменный документ. Его содержание, порядок оформления.</p> <p>Испытание при приеме на работу. Цель и срок испытания, реализация его результатов.</p> <p>Понятие и виды изменения трудового договора.</p> <p>Изменение определенных сторонами условий трудового договора: порядок, правовые последствия.</p> <p>Перевод работника на другую работу: основания, виды, порядок оформления. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.</p> <p>Отстранение от работы: понятие, основания, правовые последствия.</p>
6	Прекращение трудового договора	<p>Понятие, основания и виды прекращения трудового договора. Общие и специальные основания прекращения трудового договора. Особенности прекращения трудового договора с отдельными категориями работников.</p> <p>Расторжение трудового договора: понятие, виды.</p> <p>Расторжение трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию).</p> <p>Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Обязательность участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.</p> <p>Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон, и вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора.</p> <p>Общий порядок оформления прекращения трудового договора.</p> <p>Ответственность работодателя за незаконную задержку выдачи работнику трудовой книжки или неправильное ее оформление.</p>
7	Рабочее время и время отдыха	<p>Понятие рабочего времени, его правовое регулирование.</p> <p>Виды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенное и неполное рабочее время.</p> <p>Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время.</p> <p>Сверхурочная работа, порядок ее применения и нормирование.</p> <p>Режим рабочего времени: понятие, суммарный учет.</p> <p>Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Разделение рабочего дня на части.</p> <p>Понятие и виды времени отдыха.</p> <p>Специальные перерывы в течение рабочего дня</p>

		<p>(смены) для отдыха, обогрева, питания. Перерывы для кормления ребенка.</p> <p>Обеденный перерыв, порядок его установления и использования. Ежедневный (междусменный) отдых.</p> <p>Еженедельный непрерывный отдых. Выходные и нерабочие праздничные дни. Основания и порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.</p> <p>Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.</p>
8	Заработная плата. Гарантии и компенсации	<p>Заработная плата: основные понятия и определения.</p> <p>Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда.</p> <p>Установление минимального размера оплаты труда.</p> <p>Системы заработной платы. Повременная, сдельная, премиальная системы оплаты труда. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.</p> <p>Оплата труда при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника; сверхурочной работы; труда в выходные и нерабочие праздничные дни; в ночное время; при невыполнении норм труда и неисполнении трудовых (должностных) обязанностей; при изготовлении продукции, оказавшейся браком; при освоении новых производств (продукции). Оплата времени простоя.</p> <p>Порядок выплаты заработной платы.</p> <p>Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Исчисление средней заработной платы.</p> <p>Удержания из заработной платы: понятие, виды.</p> <p>Ограничение случаев удержаний из заработной платы и размера удержаний.</p> <p>Гарантии и компенсации: понятие, виды.</p> <p>Гарантийные и компенсационные выплаты.</p> <p>Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, при исполнении государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.</p> <p>Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.</p>
9	Дисциплина труда	<p>Понятие дисциплины труда и трудового распорядка.</p> <p>Обязанности работника и работодателя по поддержанию дисциплины труда и трудового распорядка.</p> <p>Правила внутреннего трудового распорядка: понятие, порядок утверждения. Структура и содержание правил внутреннего трудового распорядка</p>

		<p>Поощрения за труд: понятие, виды, порядок применения.</p> <p>Дисциплинарная ответственность и ее виды.</p> <p>Основания и порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарный проступок и его юридический состав.</p> <p>Дисциплинарные взыскания, понятие, виды, порядок применения. Погашение и снятие дисциплинарных взысканий. Правовые последствия применения дисциплинарного взыскания.</p>
10	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	<p>Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Образовательные учреждения повышения квалификации.</p> <p>Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.</p> <p>Ученический договор. Содержание, срок и форма ученического договора. Организационные формы ученичества. Оплата ученичества. Права и обязанности учеников по окончании ученичества.</p> <p>Прекращение ученического договора.</p> <p>Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.</p>
11	Охрана труда	<p>Понятие и правовые основы охраны труда.</p> <p>Основные направления государственной политики в области охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда. Критерии и классификация условий труда. Условия труда оптимальные, допустимые, вредные и опасные.</p> <p>Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Права и обязанности работников в области охраны труда.</p> <p>Медицинские осмотры (обследования) работников.</p> <p>Организация охраны труда. Государственное управление охраной труда и государственная экспертиза условий труда. Федеральная служба по труду и занятости России (Роструд). Служба охраны труда в организации. Комитеты (комиссии) по охране труда.</p> <p>Несчастные случаи на производстве: понятие, их расследование и учет. Обязанности работодателя при несчастных случаях. Образование комиссии по расследованию несчастных случаев. Оформление материалов расследования несчастных случаев.</p> <p>Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев.</p>
12	Материальная ответственность сторон трудового договора	<p>Понятие, виды и условия возникновения материальной ответственности. Материальная ответственность как институт трудового права и вид</p>

		<p>юридической ответственности. Отличие материальной ответственности от дисциплинарной и гражданско-правовой ответственности, ее основания возникновения и виды.</p> <p>Материальная ответственность работодателя перед работником. Возмещение работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться.</p> <p>Ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, и за задержку выплаты заработной платы и других выплат.</p> <p>Возмещение морального вреда, причиненного работнику.</p> <p>Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, ее пределы. Основания ограниченной и полной материальной ответственности работника.</p> <p>Порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю. Определение размера причиненного ущерба, порядок его взыскания. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.</p>
13	<p>Особенности регулирования труда отдельных категорий работников</p>	<p>Понятие и система регулирования труда отдельных категорий работников.</p> <p>Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.</p> <p>Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями (ст. ст. 253 - 264).</p> <p>Работы, на которых ограничивается применение труда женщин. Отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком.</p> <p>Особенности регулирования труда руководителя организации. Заключение и прекращение трудового договора с руководителем организации. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора с ним.</p> <p>Понятие и виды работодателей – физических лиц, их права и обязанности. Особенности регулирования труда работодателей - физических лиц.</p> <p>Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.</p> <p>Особенности регулирования труда вахтовиков, дистанционных работников и строителей.</p>
14	<p>Индивидуальные и коллективные трудовые споры</p>	<p>Конституционные основы, общие положения и способы защиты трудовых прав работников.</p> <p>Самозащита работниками трудовых прав. Формы самозащиты. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты.</p> <p>Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Право профессиональных союзов на осуществление</p>

		<p>контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов.</p> <p>Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Федеральная инспекция труда, ее полномочия и структура. Государственные инспекторы труда, их права и полномочия. Судебная защита трудовых прав и свобод.</p> <p>Индивидуальные трудовые споры: понятие, виды. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Способы разрешения индивидуальных трудовых споров.</p> <p>Рассмотрение трудовых споров комиссией по трудовым спорам. Порядок образования и деятельности. Принятие решения комиссией по трудовым спорам, его обжалование, исполнение.</p> <p>Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Подсудность дел возникающих из трудовых споров. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Вынесение и исполнение судебных решений по трудовым спорам.</p> <p>Исполнение решений о восстановлении на работе.</p> <p>Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров. Понятие коллективного трудового спора, основания возникновения. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража.</p> <p>Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора. Право на забастовку. Объявление забастовки. Предупредительная забастовка.</p> <p>Ответственность работников за незаконные забастовки.</p>
15	Международно-правовое регулирование труда	<p>Понятие международно-правового регулирования труда, основные направления, источники. Акты Международной организации труда.</p> <p>Международно-правовая защита трудовых прав и свобод в странах Содружества Независимых Государств. Минская Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека (от 26 мая 1995 года). Декларация о согласованной миграционной политике государств-участников Содружества Независимых Государств от 5 октября 2007 года.</p> <p>Правовое положение трудящихся-мигрантов,</p>

		<p>приграничных, сезонных трудящихся в странах СНГ.</p> <p>Трудовое положение иностранцев в Российской Федерации. Разрешение на работу, порядок его оформления и прекращения.</p> <p>Правовое регулирование приглашения иностранных работников в Россию. Права и обязанности работодателя, пригласившего иностранного гражданина в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности. Права и обязанности иностранных работников в Российской Федерации.</p>
--	--	---

5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

5.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Понятие, предмет и принципы трудового права	ОПК-1 ПК-2 ПК-20	Опрос, ситуационные и проблемно-аналитические задания
2.	Источники трудового права	ОПК-1 ПК-2 ПК-20	Опрос, ситуационные и проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу, вопросы к дискуссионным процедурам
3.	Социальное партнерство, коллективные переговоры, договоры, соглашения	ОПК-1 ПК-2 ПК-20	Опрос, ситуационные и проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу, вопросы к дискуссионным процедурам
	Понятие, виды,	ОПК-1	Опрос, ситуационные и проблемно-

4.	содержание трудового договора	ПК-2 ПК-20	аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу, вопросы к дискуссионным процедурам
5.	Заключение и изменение трудового договора	ОПК-1 ПК-2 ПК-20	Опрос, ситуационные и проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу, вопросы к дискуссионным процедурам
6.	Прекращение трудового договора	ОПК-1 ПК-2 ПК-20	Опрос, ситуационные и проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу, вопросы к дискуссионным процедурам
7.	Рабочее время и время отдыха	ОПК-1 ПК-2 ПК-20	Опрос, ситуационные и проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу, вопросы к дискуссионным процедурам
8.	Заработная плата. Гарантии и компенсации	ОПК-1 ПК-2 ПК-20	Опрос, ситуационные и проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу, вопросы к дискуссионным процедурам
9	Дисциплина труда	ОПК-1 ПК-2 ПК-20	Опрос, ситуационные и проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу, вопросы к дискуссионным процедурам
10	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	ОПК-1 ПК-2 ПК-20	Опрос, аналитические, ситуационные и практические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу, вопросы к дискуссионным процедурам
11	Охрана труда	ОПК-1 ПК-2 ПК-20	Опрос, ситуационные и проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу, вопросы к дискуссионным процедурам
12	Материальная ответственность сторон трудового договора	ОПК-1 ПК-2 ПК-20	Опрос, ситуационные и проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу, вопросы к

			дискуссионным процедурам
13	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	ОПК-1 ПК-2 ПК-20	Опрос, ситуационные и проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу, вопросы к дискуссионным процедурам
14	Индивидуальные и коллективные трудовые споры	ОПК-1 ПК-2 ПК-20	Опрос, ситуационные и проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу, вопросы к дискуссионным процедурам
15	Международно-правовое регулирование труда	ОПК-1 ПК-2 ПК-20	Опрос, ситуационные и проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу, вопросы к дискуссионным процедурам

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Особенности правового статуса работника и работодателя.
2. Понятие и классификация трудовых прав и свобод.
3. Самозащита в трудовом праве.
4. Права и обязанности работодателя и работника.
5. Конвенции и рекомендации МОТ.
6. Понятие дисциплины труда и правил внутреннего трудового распорядка.
7. Понятие принудительного труда и ответственность работодателя.
8. Характеристика системы трудового права РФ.
9. Структура трудового права.
10. Особенности локальных норм трудового права.
11. Классификация договоров и соглашений в социальном партнерстве.
12. Институты трудового права.

Типовые ситуационные и проблемно-аналитические задания

1. Аналитические задания:

1. Сформулируйте понятия и письменно допишите предложения:
 - а) Структурообразующие элементы трудовой функции работника – это....
 - б) Трудовой договор по Трудовому Кодексу РФ – это...
 - в) Социальное партнерство по трудовому законодательству - это....
2. Раскройте специфические признаки норм трудового права для разграничения их от норм гражданского права в сфере трудовой деятельности.
3. Найдите в Трудовом Кодексе РФ нормы-дефиниции, нормы-декларации, нормы-принципы, нормы-задачи (нормы-цели), нормы-программы, нормы-разъяснения, нормы-запреты, дескриптивные нормы, нормы-справки, нормы-символы.
4. Проанализируйте особенности локальных правовых норм на примерах положений

Трудового Кодекса.

2. Ситуационные и практические задания:

1. Приведите примеры норм трудового права по территории действия:
 - а) в масштабах всей страны — федеральные, общегосударственные;
 - б) на территории отдельных регионов, субъектов федерации, автономий — региональные;
 - в) на территории местного самоуправления (муниципального образования) — муниципальные, или местные.
2. Конституционный, уставной суд субъекта РФ в мотивировочной части своего решения не упомянул постановление Конституционного Суда РФ, содержащее правовые позиции по рассматриваемому делу. Является ли данное решение обоснованным? Относятся ли постановления Конституционного Суда РФ к источникам права? Обоснуйте свой ответ.
3. Ссылаясь на норму международно-правового договора, не ратифицированного Российской Федерацией, гражданин П. обратился в Конституционный Суд РФ с жалобой о противоречии норм Федерального закона положениям Конвенции МОТ. Является ли Конвенция, не ратифицированная Федеральным Собранием РФ, источником конституционного права РФ? Проверяет ли Конституционный Суд РФ положения федерального закона на предмет их соответствия международным договорам Российской Федерации? Обоснуйте свою позицию, сославшись на нормы Конституции РФ и Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 г. № 1 «О Конституционном Суде Российской Федерации».

Темы исследовательских, информационных, творческих проектов

Подготовка исследовательских проектов по темам:

1. Роль судебной практики в развитии трудового законодательства (на примере изменений в трудовом кодексе РФ).
2. Новые правовые формы организации труда (дистанционная работа, вахтовый метод работы и др.).
3. Исследование новелл зарубежного трудового законодательства в реформировании трудового договора.
4. История становления трудового права в России.
5. Отличие Трудового кодекса РФ от аналогичного акта Франции .

Информационный проект

Подготовьте информационный проект (презентацию) по теме:

1. Система трудового права.
2. Принципы и методы трудового права.
3. Источники трудового права.
4. Социальное партнерство как институт трудового права.
5. Взаимодействие трудового права с иными отраслями российской правовой системы.

Творческое задание (с элементами эссе)

Напишите по теме:

1. Правовой статус работника и работодателя по трудовому праву.
2. Права трудовых коллективов в области социального партнерства.
3. Особенности трудового договора на современном этапе развития новых форм организации труда и цифровой технологии..
4. Трудовые права и свободы иностранных граждан в Российской Федерации.
5. Гарантии трудовых прав и свобод в Российской Федерации.

Типовые задания к интерактивным занятиям

Темы для диспут-игры:

1. Срочный трудовой договор, его плюсы и минусы для работника и работодателя.
2. Дистанционные работники, перспективы в развитии новых форм трудовых отношений.
3. Порядок рассмотрения трудового спора коллектива работников предприятия по поводу несвоевременной выплаты (задержки) заработной платы. Какова юридическая квалификация такого спора, кем и как он может рассматриваться.

Подготовка и проведение деловой игры

Правила игрового судебного конституционного процесса:

1. Необходимо придерживаться положений Трудового кодекса, устанавливающих порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
2. Каждый из игроков должен самостоятельно разработать свою позицию в деле, составить необходимые процессуальные документы и представить их в Суде надлежащим образом.
3. Длительность деловой игры – 2 академических часа. Оглашение решения возможно перенести на следующее занятие. Занятие по возможности должно проводиться в специально оборудованном зале судебных заседаний.
4. Соответствие заявленным ролям в поведении, стиле речи, образе приветствуется.
5. В процессе должны быть задействованы все студенты учебной группы. Должны быть избраны представители трудового коллектива и администрации, сформированы комиссии на паритетной основе.

Типовые тесты

1. Трудовое право представляет собой:

- а) совокупность правовых норм, охраняющих основные права и свободы работника человека и гражданина и учреждающих в этих целях определенную систему государственной власти;
- б) систему правовых норм, регулирующих права и обязанности работника и работодателя;
- в) совокупность правовых норм, закрепленных в тексте ТК Российской Федерации.

2. Предмет трудового права охватывает следующие сферы общественных отношений:

- а) трудовые отношения между работником и работодателем;
- б) все сферы возмездного труда;
- в) установления способов реализации различных соглашений о трудовой деятельности;

3. Какое определение соответствует понятию «трудовое право»:

- а) систематизированная совокупность правовых норм, регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- б) совокупность знаний, учений и теорий о возникновении, функционировании и развитии трудового права как отрасли права;
- в) система знаний об отрасли и науке трудового права, формируемая в образовательных целях.

4. В зависимости от характера предписаний, содержащихся в нормах трудового права, выделяют:

- а) императивный и диспозитивный методы;
- б) только императивный метод;
- в) только диспозитивный метод.

5. По методу правового регулирования нормы трудового права подразделяются на:

- а) материальные и процессуальные;

- б) императивные и диспозитивные;
- в) управомочивающие, обязывающие и запрещающие.

6. Императивные нормы трудового права:

- а) требуют точного соблюдения установленных ими правил;
- б) допускают отклонения от соблюдения установленных ими правил;
- в) разрешают менять нормы по своему усмотрению.

7. Процессуальные нормы трудового права:

- а) определяют права и обязанности участников трудовых отношений;
- б) закрепляют процессуальные формы реализации прав и обязанностей участников трудовых отношений;
- в) содержатся только в нормах ГПК РФ.

8. Трудовое право взаимодействует с:

- а) только с публичными отраслями права;
- б) только с частными отраслями права;
- в) со всеми отраслями права.

Типовые вопросы к дискуссионным процедурам

1. Понятие, особенности, сфера действия трудового права
2. Цель, функции трудового права
3. Предмет трудового права как отрасли права
4. Особенности метода регулирования трудовых отношений
5. Система трудового права
6. Источники трудового права: общая характеристика, особенности
7. Общая характеристика законов в сфере трудового права
8. Международные акты как источники трудового права
9. Подзаконные нормативно-правовые акты о труде
10. Локальные нормативные акты о труде: понятие, виды, особенности
11. Действие нормативных актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц (субъектов).
12. Принципы трудового права.
13. Трудовое правоотношение: понятие, права и обязанности сторон.
14. Субъекты трудового правоотношения.
15. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
16. Правовое положение профсоюзов в РФ (общая характеристика)
17. Основные права профсоюзов в РФ и ответственность за их нарушение.
18. Гарантии прав профсоюзов
19. Общая характеристика законодательства о занятости населения в РФ
20. Правовой статус безработного
21. Пособие по безработице и порядок его выплаты
22. Понятие, основные принципы и формы социального партнерства.
23. Социально-партнерское соглашение: понятие, стороны, содержание
24. Коллективные переговоры как форма социального партнерства
25. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание
26. Органы социального партнерства и их общая характеристика
27. Понятие, черты и методы регулирования заработной платы
28. Понятие и виды дисциплинарной ответственности
29. Понятия, виды, условия материальной ответственности
30. Понятие, виды, причины возникновения трудовых споров.

31. Понятие трудового договора, отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом
32. Трудовые споры: понятие, классификация, причины возникновения
33. Содержание трудового договора
34. Порядок заключения трудового договора
35. Срочный трудовой договор и сфера его действия.
36. Изменение трудового договора: общая характеристика.
37. Понятие и виды переводов на другую работу
38. Отстранение работника от работы и его правовые последствия
39. Общие основания прекращения трудового договора и их классификация
40. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
41. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
42. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон.
43. Прекращение трудового договора вследствие установленных ТК РФ или федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.
44. Защита персональных данных работника.
45. Понятие и виды рабочего времени
46. Работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени.
47. Учет и режим рабочего времени
48. Понятие и виды времени отдыха.
49. Отпуска: понятие и виды
50. Ежегодные отпуска: понятие, виды, порядок предоставления и использования
51. Целевые отпуска: понятие, виды, порядок предоставления и использования
52. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
53. Оплата труда при отклонении от нормальных условий.
54. Правовая защита заработной платы
55. Системы оплаты труда.
56. Понятие и виды гарантий и компенсаций: общая характеристика.
57. Меры поощрения за успехи в труде.
58. Дисциплинарные взыскания: виды, порядок их наложения, снятия и обжалования.
59. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников: общая характеристика.
60. Понятие охраны труда. Классификация норм об охране труда.
61. Порядок учета и расследования несчастных случаев на производстве.
62. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.
63. Материальная ответственность работника: общая характеристика
64. Материальная ответственность работодателя: общая характеристика
65. Определение размера причиненного ущерба и порядок его возмещения
66. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС
67. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде
68. Самозащита работниками своих трудовых прав
69. Понятие коллективного трудового спора. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (выдвижение требований работников, примирительные процедуры).
70. Забастовка как крайний метод разрешения коллективного трудового спора.

Вопросы к контрольной работе (письменному опросу)

1. Предмет трудового права.
2. Правовое регулирование времени отдыха.
3. Цели и задачи трудового законодательства.
4. Общие основания прекращения трудового договора.

5. Трудовое отношение: понятие, стороны, основания возникновения.
6. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
7. Методы трудового права.
8. Срок трудового договора.
9. Основные принципы правового регулирования труда.
10. Трудовая книжка.
11. Основные права и обязанности работника.
12. Порядок оплаты труда при невыполнении норм труда, при браке и простое.
13. Источники трудового права.
14. Трудовой порядок, дисциплина труда.
15. Единство и дифференциация трудового права.
16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
17. Основные права и обязанности работодателя.
18. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
19. Значение коллективно-договорного регулирования труда; виды коллективно-договорных актов.
20. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
21. Запрещение дискриминации в сфере труда.
22. Изменение трудового договора.
23. Система отрасли и науки трудового права: основные институты и подинституты.
24. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством обязательных правил при заключении трудового договора.
25. Субъекты трудового права.
26. Регулирование отпусков.
27. Действие нормативных актов по труду, (по кругу лиц, во времени и пространстве).
28. Гарантии и компенсации по российскому трудовому праву.
29. Защита трудовых прав работников профсоюзами.
30. Заключение трудового договора.
31. Социальное назначение трудового права.
32. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
33. Место трудового права в системе российского права.
34. Правовое регулирование рабочего времени.
35. Понятие правосубъектности сторон трудового отношения.
36. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
37. Роль Конституции РФ в регулировании трудовых отношений.
38. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
39. Соотношение трудового и гражданского права.
40. Правовое обеспечение безопасности и гигиены труда.
41. Значение ТК РФ как источника трудового права.
42. Правовое регулирование заработной платы.
43. Значение локальных нормативных актов как источника трудового права.
44. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный организации.
45. Соотношение закона и договора в российском трудовом праве.
46. Материальная ответственность работодателя перед работником.
47. Роль судебной практики в правовом регулировании трудовых отношений.
48. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
49. Значение трудового договора в правовом регулировании труда.
50. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
51. Социальное партнерство в сфере труда: правовые аспекты.

52. Защита персональных данных работника.
53. Правовой статус представителей работников и работодателей в трудовых отношениях.
54. Самозащита работниками трудовых прав.
55. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
56. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тесты).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до экзамена. Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные,

субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка *«хорошо»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если не выполнены никакие требования

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл.

Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов,

источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются

средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний, обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по

существом излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

6 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1 Основная учебная литература

1. Курс по трудовому праву / . — Новосибирск : Сибирское университетское издательство, Норматика, 2017. — 186 с. — ISBN 978-5-4374-0757-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/65246.html>
2. Бочкарева, Н. А. Трудовое право России : учебник / Н. А. Бочкарева. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79438.html>
3. Трудовое право : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н. Д. Амаглобели, К. К. Гасанов, С. Н. Бондов [и др.] ; под редакцией К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 503 с. — ISBN 978-5-238-01750-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81573.html>

6.2. Дополнительная учебная литература.

1. Трудовое право : практикум / составители Н. А. Баиева. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 205 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/66117.html>
2. Бельгисова, К. В. Трудовое право : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К. В. Бельгисова. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с. — ISBN 978-5-93926-307-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>

6.3. Периодические издания

1. Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 5. Юриспруденция. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/7276.html>
2. Вопросы современной юриспруденции. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/48791.html>

7 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. www.zipsites.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.
2. www.elibrary.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.
3. www.big.library.info – большая электронная библиотека.
4. <https://www.cfin.ru/> - «Корпоративный менеджмент»: бизнес-портал

8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и нормативных правовых актов.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

9 *Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)*

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

10 *Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)*

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;
5. микрофоны.

11 *Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины*

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские, и практические занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения - мультимедийная доска, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования вычислительной лаборатории института.

11.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и нормативно-правовыми актами;
- подготовка и обсуждение рефератов, презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины;

11.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- дискуссия.

11.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.