

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Правовые основы управления социально-трудовой сферой

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2021

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

--	--	--

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Общепрофессиональные		ОПК-1
Профессиональные		ПК-6
Универсальные	Гражданская позиция	УК-11

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 определяет содержание основных понятий, методов, принципов, целей социологии, психологии, экономики, менеджмента, права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач ОПК-1.2 умеет применять знания (на промежуточном уровне) социологии, психологии, экономики, менеджмента и права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
ПК-6	Способен интерпретировать нормы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, использовать знания процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, оформлять сопровождающую документацию, разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда	ПК-6.1 использует на практике Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ПК-6.3 знает нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда

	(правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках), использовать знания нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда	
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.1 понимает суть проявлений коррупции и умеет их квалифицировать УК-11.3 владеет нетерпимым отношением к коррупционному поведению, уважительным отношением к праву и закону

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ОПК-1		
	<ul style="list-style-type: none"> - основные положения трудового права - нормы КоАП в части определения ответственности за нарушение трудового законодательства - нормы УК РФ в части определения ответственности за нарушение трудового законодательства - нормы Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы - нормы Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к 	<ul style="list-style-type: none"> - свободно оперировать юридическими понятиями и категориями в изучаемой сфере; - логически грамотно выражать свою точку зрения по юридической проблеме в изучаемой сфере; - анализировать и применять в своей деятельности нормы КоАП РФ в части ответственности за нарушение трудового законодательства - анализировать и применять в своей деятельности нормы УК РФ в части определения 	<ul style="list-style-type: none"> - понятийно-категориальным аппаратом административного, уголовного и гражданского права в изучаемой части; - навыками работы с нормативно-правовыми актами, регулирующими отношения в изучаемой сфере; - навыками анализа различных правовых явлений, навыками решения правовых задач, с использованием правовых понятий и норм права - навыками предотвращения коррупционных действий

	деятельности кадровой службы	ответственности за нарушение трудового законодательства - анализировать и применять в своей деятельности нормы Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	
Код компетенции	ПК-6		
	- нормы социального права - нормы миграционного права, касающиеся социально-трудовой сферы - содержание основных документов Международного трудового права	- свободно оперировать юридическими понятиями и категориями в изучаемой сфере; - логически грамотно выражать свою точку зрения по юридической проблеме в изучаемой сфере; - анализировать и применять в своей деятельности нормы социального права - анализировать и применять в своей деятельности нормы миграционного права - анализировать и применять в своей деятельности документы международного трудового права	- понятийно-категориальным аппаратом права в изучаемой части; - навыками работы с нормативно-правовыми актами, регулирующими отношения в изучаемой сфере; - навыками анализа различных правовых явлений, навыками решения правовых задач, с использованием правовых понятий и норм права
Код компетенции	УК-11		
	действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией	свободно оперировать юридическими понятиями и категориями в изучаемой сфере; логически грамотно выражать свою точку зрения по юридической проблеме в изучаемой сфере; анализировать и применять в своей деятельности нормы, обеспечивающие в том	навыками предотвращения коррупционных действий в сфере профессиональной деятельности

		числе борьбу с коррупцией	
--	--	---------------------------	--

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана ОПОП. Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: Социология, Экономика и социология труда, Психология и социология управления персоналом.

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать универсальные компетенции в профессиональной деятельности.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлена путем её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы.

5. Объем дисциплины

Виды учебной работы		Формы обучения
		Очная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		3/108
Контактная работа:		
	Занятия лекционного типа	18
	Занятия семинарского типа	36
	Промежуточная аттестация: Зачет / зачет с оценкой / экзамен /	0,15
Самостоятельная работа (СРС)		53,85

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

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очная 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 занятия		
1.	Социально-трудовые права в	2			4			6	

	Конституции РФ. Основные положения трудового права							
2.	Профсоюзы как субъекты социально-трудовой сферы	2			4			6
3.	Особенности административной и уголовной ответственности за нарушение трудового законодательства. Антикоррупционные нормы	2			4			6
4.	Нормативные правовые акты кадровой службы	2			4			6
5.	Гражданско-правовое регулирование социально-трудовой сферы	2			4			6
6.	Право социального обеспечения как основа управления социально-трудовой сферой	2			4			6
7.	Миграционное право как правовая основа управления социально-трудовой сферой	2			4			6
8.	Коллективные переговоры, заключение коллективного договора	2			4			6
9.	Международное трудовое право	2			4			5,85
Итого		18			36			53,85
Промежуточная аттестация		0,15						

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционных занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
-------	--	--------------------------------

1.	Социально-трудовые права в Конституции РФ. Основные положения трудового права	Понятие социально-трудовой сферы. Конституция как основы регулирования социально-трудовых отношений. Классификация прав и свобод человека и гражданина. Социальные права человека и гражданина. Трудовые права человека и гражданина. Гарантии прав и свобод. Трудовое право, как основной регулятор трудовых отношений. Трудовой договор. Рабочее время, время отдыха. Оплата труда.
2.	Профсоюзы как субъекты социально-трудовой сферы	Профсоюз - как добровольное общественное объединение граждан. Членство в профсоюзе. Задачи и функции профсоюзов. Уставы профсоюзных объединений. Основные задачи профсоюзов, их главные функции по защите прав и интересов работников в сфере труда. Законодательство РФ о профсоюзных объединениях. Правоспособность и дееспособность профсоюзов как представительного органа. Статутные права и обязанности, а также гарантии их осуществления. Правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права определяется применительно к их органам и организациям.
3.	Особенности административной и уголовной ответственности за нарушение трудового законодательства. Антикоррупционные нормы	Понятие и особенности административной ответственности. Общая характеристика административных правонарушений в сфере труда и социальной защиты населения. Проблемы правового регулирования административной ответственности в области трудовых отношений и пути их преодоления. Понятие и особенности уголовной ответственности. Антикоррупционные нормы и требования.
4.	Нормативные правовые акты кадровой службы	Конституция РФ. Трудовой Кодекс РФ. Иные федеральные законы. Указы Президента РФ. Постановления Правительства РФ и нормативно правовые акты федеральных органов исполнительной власти. Нормативные правовые акты субъектов РФ. Акты органов местного самоуправления. Самостоятельно разработанные организацией внутренние локальные нормативные акты.
5.	Гражданско-правовое регулирование социально-трудовой сферы	Гражданский Кодекс РФ – общая характеристика. Обязательственное право. Обязательства в сфере оказания услуг. Гражданско-правовые договоры.
6.	Право социального обеспечения как основа управления социально-трудовой сферой	Понятие, значение, предмет, система, субъекты, источники Права социального обеспечения. Стимулирование стабильной, оплачиваемой трудовой деятельности; предотвращение и компенсация части доходов в случае возникновения

		<p>основных социальных рисков с помощью механизмов социального страхования; предоставление механизмов социальной помощи, предназначенной для уязвимых групп населения, не являющихся участниками системы социального страхования. Социальная защита в случае потери трудоспособности. Пенсионное обеспечение. Трудовой стаж.</p>
7.	<p>Миграционное право, как правовая основа управления социально-трудовой сферой</p>	<p>Понятие миграционного права. Миграционное законодательство. Исторические аспекты регулирования миграции в Российской Федерации: дореволюционный период, советский период, постсоветский период. Развитие законодательства, регулирующего миграционные процессы в Российской Федерации в постсоветский период.</p> <p>Концепция миграционной политики Российской Федерации. Цели и задачи миграционной политики Российской Федерации. Система действующего миграционного законодательства Российской Федерации. Проблемы становления и тенденции развития миграционного законодательства России.</p> <p>Система государственных органов, регулирующих миграционные процессы в Российской Федерации.</p> <p>Полномочия Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации в регулировании миграционных процессов.</p> <p>Министерства и федеральные службы, непосредственно регулирующие миграционные отношения.</p> <p>Федеральная миграционная служба и ее территориальные органы: компетенция, история становления, цели и задачи. Международные организации, участвующие в регулировании миграционных процессов в Российской Федерации.</p>
8.	<p>Коллективные переговоры, заключение коллективного договора</p>	<p>Порядок заключения коллективного договора. Процесс заключения коллективного договора, его этапы.</p> <p>Стороны коллективного договора. Представители работников. Профсоюзная организация, как участник коллективных переговоров. Иные представители, избираемые работниками, защищающие их интересы. Руководитель организации или уполномоченные им лица как сторона в коллективном договоре, представители работодателя в коллективных переговорах. Свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров.</p>
9.	<p>Международное трудовое право</p>	<p>Понятие, возникновение, эволюция и перспективы международного трудового права. Источники международного права. Конвенции МОТ. Субъекты</p>

		международного трудового права. Структура МОТ. Система и особенности контроля МОТ за применением международных трудовых норм.
--	--	---

6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Социально-трудовые права в Конституции РФ. Основные положения трудового права	Классификация прав и свобод человека и гражданина. Анализ социальных и трудовых прав, закрепленных в Конституции – свобода труда, запрет принудительного труда, недопущение дискриминации в области труда и занятий, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, право на защиту от безработицы и т.д. Основные институты трудового права.
2.	Профсоюзы как субъекты социально-трудовой сферы	Профсоюз - как добровольное общественное объединение граждан. Членство в профсоюзе. Задачи и функции профсоюзов. Уставы профсоюзных объединений. Основные задачи профсоюзов, их главные функции по защите прав и интересов работников в сфере труда. Законодательство РФ о профсоюзных объединениях. Правоспособность и дееспособность профсоюзов как представительного органа. Статутные права и обязанности, а также гарантии их осуществления. Правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права определяется применительно к их органам и организациям.
3.	Особенности административной и уголовной ответственности за нарушение трудового законодательства. Антикоррупционные нормы	Анализ составов административных правонарушений в социально-трудовой сфере (Административная ответственность лиц за нарушение законодательства о труде и об охране труда. (ст.5.27); нарушения в сфере социального партнерства (ст.ст. 5.28-5.34 и 5.40 КоАП РФ); нарушение прав инвалидов в области занятости и трудоустройства (ст. 5.42 КоАП РФ); сокрытие страхового случая (ст. 5.44 КоАП РФ); отказ в предоставлении отпуска для участия в выборах, референдуме (ст. 5.7 КоАП РФ); нарушение правил привлечения и использования в Российской Федерации иностранной рабочей силы (ст. 18.10 КоАП РФ); незаконная деятельность по трудоустройству граждан Российской Федерации за границей (ст. 18.13 КоАП РФ); самовольное прекращение работы как средство разрешения коллективного и индивидуального трудового спора (ст. 20.26 КоАП РФ)) Анализ составов уголовных преступлений в социально-трудовой сфере. Антикоррупционные нормы
4.	Нормативные	Федеральные НПА

	правовые акты кадровой службы	<ul style="list-style-type: none"> - Конституция Российской Федерации; - ТК РФ; - Федеральный закон "Об архивном деле в Российской Федерации"; - Федеральный закон "Об информации, информационных технологиях и о защите информации"; - Федеральный закон "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"; - Постановление Правительства Российской Федерации "О трудовых книжках"; - Постановление Минтруда России "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек"; и т.д. <p>Локальные нормативно-правовые акты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правила внутреннего трудового распорядка; - коллективный договор; - штатное расписание; - положение о должностной инструкции; - положение о защите персональных данных работников; - положение по оплате труда; - положения о структурных подразделениях и другие.
5.	Гражданско-правовое регулирование социально-трудовой сферы	<p>Отличие трудового договора от гражданско-правового договора. Сфера заключения гражданско-правовых договоров. Преимущества гражданско-правового договора с точки зрения заказчика. Ошибки в договоре с физическим лицом, которые указывают на трудовой характер отношений Особенности охраны труда при заключении гражданско-трудового договора. Особенности заключения договора подряда, возмездного оказания услуг, поручения, агентского договора.</p>
6.	Право социального обеспечения как основа управления социально-трудовой сферой	<p>Пенсионное правоотношение: понятие, субъекты, объект, содержание.</p> <p>Основания возникновения, изменения и прекращения разных видов пенсионных правоотношений.</p> <p>Правоотношения по обеспечению пособиями, социальными компенсациями и льготами.</p> <p>Пенсионный фонд Российской Федерации. Фонд социального страхования Российской Федерации. Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации. Негосударственные пенсионные фонды.</p> <p>Персонифицированный учет сведений о застрахованных лицах.</p> <p>Общая характеристика пенсионного законодательства.</p> <p>Понятие стажа. Значение стажа в праве социального обеспечения. Доказательства трудового стажа.</p> <p>Назначение пенсий.</p>
7.	Миграционное право, как правовая основа управления	<p>Понятие иностранного гражданина, категории иностранных граждан в Российской Федерации.</p> <p>Порядок получения разрешения на временное</p>

	социально-трудовой сферой	<p>проживание иностранного гражданина, основания отказа в выдаче либо аннулирования разрешения на временное проживание.</p> <p>Порядок получения вида на жительства иностранного гражданина, основания отказа в выдаче либо аннулирования вида на жительства.</p> <p>Действующее законодательство о гражданстве Российской Федерации.</p> <p>Понятие вынужденной миграции в науке и в законодательстве, категории вынужденных мигрантов в Российской Федерации.</p> <p>Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4530-1 «О вынужденных переселенцах». 3. Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4528-1 «О беженцах».</p> <p>Действующее законодательство в области регулирования трудовой миграции в Российской Федерации. Виды трудовой миграции и трудовых мигрантов. Права и обязанности иностранных работников и привлекающих их к труду на территории Российской Федерации работодателей.</p> <p>Порядок оформления разрешения на работу для различных категорий трудовых мигрантов и разрешения на привлечение и использование иностранных работников.</p> <p>Механизмы квотирования трудовой миграции.</p> <p>Международно-правовые механизмы регулирования трудовой миграции.</p>
8.	Коллективные переговоры, заключение коллективного договора	<p>Порядок заключения коллективного договора.</p> <p>Этапы проведения переговоров перед заключением коллективного договора.</p> <p>Стороны коллективного договора.</p> <p>Представители работников.</p> <p>Профсоюзная организация, как участник коллективных переговоров.</p> <p>Иные представители, избираемые работниками, защищающие их интересы.</p> <p>Руководитель организации или уполномоченные им лица как сторона в коллективном договоре, представители работодателя в коллективных переговорах.</p> <p>Свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров.</p>
9.	Международное трудовое право	<p>Запрещение принудительного или обязательного труда, труд детей и подростков, недопущение дискриминации в области труда.</p> <p>Международно-правовая регламентация обеспечения занятости населения</p> <p>Международно-правовые акты о социальной политике и социальном обеспечении</p> <p>Международно-правовая регламентация оплаты труда</p> <p>Международно-правовые нормы о рабочем времени и времени отдыха</p>

	Международно-правовое регулирование безопасности и гигиены труда Международно-правовые акты о труде женщин, пожилых работников, работников из коренного населения Международно-правовое регулирование труда отдельных профессиональных категорий работников
--	---

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Социально-трудовые права в Конституции РФ. Основные положения трудового права	<p>Понятие социально-трудовой сферы. Конституция как основы регулирования социально-трудовых отношений. Классификация прав и свобод человека и гражданина. Социальные права человека и гражданина. Трудовые права человека и гражданина. Гарантии прав и свобод. Трудовое право, как основной регулятор трудовых отношений. Трудовой договор. Рабочее время, время отдыха. Оплата труда.</p> <p>Классификация прав и свобод человека и гражданина. Анализ социальных и трудовых прав, закрепленных в Конституции – свобода труда, запрет принудительного труда, недопущение дискриминации в области труда и занятий, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, право на защиту от безработицы и т.д. Основные институты трудового права.</p>
2.	Профсоюзы как субъекты социально-трудовой сферы	<p>Профсоюз - как добровольное общественное объединение граждан. Членство в профсоюзе. Задачи и функции профсоюзов. Уставы профсоюзных объединений. Основные задачи профсоюзов, их главные функции по защите прав и интересов работников в сфере труда.</p> <p>Законодательство РФ о профсоюзных объединениях. Правоспособность и дееспособность профсоюзов как представительного органа. Статутные права и обязанности, а также гарантии их осуществления. Правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права определяется применительно к их органам и организациям.</p>
3.	Особенности административной и уголовной ответственности за нарушение трудового законодательства. Антискоррупционные нормы	<p>Понятие и особенности административной ответственности. Общая характеристика административных правонарушений в сфере труда и социальной защиты населения. Проблемы правового регулирования административной ответственности в области трудовых отношений и пути их преодоления.</p> <p>Понятие и особенности уголовной ответственности. Антискоррупционные нормы и требования. Анализ составов административных правонарушений в</p>

		<p>социально-трудовой сфере (Административная ответственность лиц за нарушение законодательства о труде и об охране труда. (ст.5.27); нарушения в сфере социального партнерства (ст. 5.28-5.34 и 5.40 КоАП РФ); нарушение прав инвалидов в области занятости и трудоустройства (ст. 5.42 КоАП РФ); сокрытие страхового случая (ст. 5.44 КоАП РФ); отказ в предоставлении отпуска для участия в выборах, референдуме (ст. 5.7 КоАП РФ); нарушение правил привлечения и использования в Российской Федерации иностранной рабочей силы (ст. 18.10 КоАП РФ); незаконная деятельность по трудоустройству граждан Российской Федерации за границей (ст. 18.13 КоАП РФ); самовольное прекращение работы как средство разрешения коллективного и индивидуального трудового спора (ст. 20.26 КоАП РФ))</p> <p>Анализ составов уголовных преступлений в социально-трудовой сфере. Антикоррупционные нормы.</p>
4.	<p>Нормативные правовые акты кадровой службы</p>	<p>Конституция РФ. Трудовой Кодекс РФ. Другие федеральные законы. Указы Президента РФ. Постановления Правительства РФ и нормативно правовые акты федеральных органов исполнительной власти. Нормативные правовые акты субъектов РФ. Акты органов местного самоуправления. Самостоятельно разработанные организацией внутренние локальные нормативные акты.</p> <p>Федеральные НПА</p> <ul style="list-style-type: none"> - Конституция Российской Федерации; - ТК РФ; - Федеральный закон "Об архивном деле в Российской Федерации"; - Федеральный закон "Об информации, информационных технологиях и о защите информации"; - Федеральный закон "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"; - Постановление Правительства Российской Федерации "О трудовых книжках"; - Постановление Минтруда России "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек"; <p>и т.д.</p> <p>Локальные нормативно-правовые акты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правила внутреннего трудового распорядка; - коллективный договор; - штатное расписание; - положение о должностной инструкции; - положение о защите персональных данных работников; - положение по оплате труда; - положения о структурных подразделениях и другие.
5.	<p>Гражданско-правовое регулирование социально-трудовой</p>	<p>Гражданский Кодекс РФ – общая характеристика. Обязательственное право. Обязательства в сфере оказания услуг. Гражданско-правовые договоры. Отличие трудового договора от гражданско-правового</p>

	сферы	<p>договора. Сфера заключения гражданско-правовых договоров. Преимущества гражданско-правового договора с точки зрения заказчика. Ошибки в договоре с физическим лицом, которые указывают на трудовой характер отношений Особенности охраны труда при заключении гражданско-трудового договора. Особенности заключения договора подряда, возмездного оказания услуг, поручения, агентского договора.</p>
6.	Право социального обеспечения как основа управления социально-трудовой сферой	<p>Понятие, значение, предмет, система, субъекты, источники Права социального обеспечения. Стимулирование стабильной, оплачиваемой трудовой деятельности; предотвращение и компенсация части доходов в случае возникновения основных социальных рисков с помощью механизмов социального страхования; предоставление механизмов социальной помощи, предназначенной для уязвимых групп населения, не являющихся участниками системы социального страхования. Социальная защита в случае потери трудоспособности. Пенсионное обеспечение. Трудовой стаж.</p> <p>Пенсионное правоотношение: понятие, субъекты, объект, содержание.</p> <p>Основания возникновения, изменения и прекращения разных видов пенсионных правоотношений.</p> <p>Правоотношения по обеспечению пособиями, социальными компенсациями и льготами.</p> <p>Пенсионный фонд Российской Федерации. Фонд социального страхования Российской Федерации. Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации. Негосударственные пенсионные фонды.</p> <p>Персонифицированный учет сведений о застрахованных лицах.</p> <p>Общая характеристика пенсионного законодательства.</p> <p>Понятие стажа. Значение стажа в праве социального обеспечения. Доказательства трудового стажа.</p> <p>Назначение пенсий.</p>
7.	Миграционное право, как правовая основа управления социально-трудовой сферой	<p>Понятие иностранного гражданина, категории иностранных граждан в Российской Федерации.</p> <p>Порядок получения разрешения на временное проживание иностранного гражданина, основания отказа в выдаче либо аннулирования разрешения на временное проживание.</p> <p>Порядок получения вида на жительство иностранного гражданина, основания отказа в выдаче либо аннулирования вида на жительство.</p> <p>Действующее законодательство о гражданстве Российской Федерации.</p> <p>Понятие вынужденной миграции в науке и в законодательстве, категории вынужденных мигрантов в Российской Федерации.</p> <p>Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4530-1 «О вынужденных переселенцах». 3. Закон</p>

		<p>Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4528-1 «О беженцах».</p> <p>Действующее законодательство в области регулирования трудовой миграции в Российской Федерации. Виды трудовой миграции и трудовых мигрантов. Права и обязанности иностранных работников и привлекающих их к труду на территории Российской Федерации работодателей.</p> <p>Порядок оформления разрешения на работу для различных категорий трудовых мигрантов и разрешения на привлечение и использование иностранных работников.</p> <p>Механизмы квотирования трудовой миграции. Международно-правовые механизмы регулирования трудовой миграции.</p> <p>Понятие миграционного права. Миграционное законодательство. Исторические аспекты регулирования миграции в Российской Федерации: дореволюционный период, советский период, постсоветский период. Развитие законодательства, регулирующего миграционные процессы в Российской Федерации в постсоветский период.</p> <p>Концепция миграционной политики Российской Федерации. Цели и задачи миграционной политики Российской Федерации. Система действующего миграционного законодательства Российской Федерации. Проблемы становления и тенденции развития миграционного законодательства России.</p> <p>Система государственных органов, регулирующих миграционные процессы в Российской Федерации.</p> <p>Полномочия Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации в регулировании миграционных процессов.</p> <p>Министерства и федеральные службы, непосредственно регулирующие миграционные отношения.</p> <p>Федеральная миграционная служба и ее территориальные органы: компетенция, история становления, цели и задачи. Международные организации, участвующие в регулировании миграционных процессов в Российской Федерации.</p>
8.	<p>Коллективные переговоры, заключение коллективного договора</p>	<p>Порядок заключения коллективного договора. Процесс заключения коллективного договора, его этапы.</p> <p>Стороны коллективного договора. Представители работников. Профсоюзная организация, как участник коллективных переговоров. Иные представители, избираемые работниками, защищающие их интересы. Руководитель организации или уполномоченные им лица как сторона в коллективном договоре, представители работодателя в коллективных переговорах. Свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров.</p>

9.	Международное трудовое право	<p>Понятие, возникновение, эволюция и перспективы международного трудового права. Источники международного права. Конвенции МОТ. Субъекты международного трудового права. Структура МОТ. Система и особенности контроля МОТ за применением международных трудовых норм.</p> <p>Запрещение принудительного или обязательного труда, труд детей и подростков, недопущение дискриминации в области труда.</p> <p>Международно-правовая регламентация обеспечения занятости населения</p> <p>Международно-правовые акты о социальной политике и социальном обеспечении</p> <p>Международно-правовая регламентация оплаты труда</p> <p>Международно-правовые нормы о рабочем времени и времени отдыха</p> <p>Международно-правовое регулирование безопасности и гигиены труда</p> <p>Международно-правовые акты о труде женщин, пожилых работников, работников из коренного населения</p> <p>Международно-правовое регулирование труда отдельных профессиональных категорий работников</p>
----	------------------------------	---

7. 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.

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

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Социально-трудовые права в Конституции РФ. Основные положения трудового права	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты
2.	Профсоюзы как субъекты социально-трудовой сферы	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к

		интерактивным занятиям, тесты
3.	Особенности административной и уголовной ответственности за нарушение трудового законодательства. Антикоррупционные нормы	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты
4.	Нормативные правовые акты кадровой службы	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты
5.	Гражданско-правовое регулирование социально-трудовой сферы	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты
6.	Право социального обеспечения как основа управления социально-трудовой сферой	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты
7.	Миграционное право, как правовая основа управления социально-трудовой сферой	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты
8.	Коллективные переговоры, заключение коллективного договора	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты
9.	Международное трудовое право	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты

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

Типовые вопросы

1. Профсоюзные органы как субъект трудового права
2. Особенности прав и обязанностей профсоюзов в сфере труда
3. Классификация прав профсоюзов
4. Виды прав профсоюзов с сфере трудовых отношений
5. Гарантии деятельности профсоюзов
6. Понятие и классификация субъектов трудового права
7. Правовой статус субъектов трудового права
8. Характеристика трудовой правосубъектности
9. Трудовой коллектив как субъект социально-трудовой сферы.
10. Порядок регулирования социально-трудовых правоотношений

11. Система регулирования правоотношений в социально-трудовой сфере
12. Уровни регулирования гражданско-правовых отношений
13. Принципы правового регулирования трудовых отношений
14. Договорное регулирование трудовых отношений
15. Государственное управление в сфере миграции населения.
16. Мигрант как основной субъект миграционных правоотношений.
17. Ответственность за незаконную миграцию (административная ответственность за правонарушения в сфере миграции; уголовная ответственность за нарушение миграционного законодательства).
18. Национальная безопасность и миграционная политика.
19. Понятие, сущность, проблемы и перспективные направления государственной миграционной политики в Российской Федерации.
20. Правовое положение лиц, прибывающих в Российскую Федерацию.
21. Законодательство Российской Федерации в сфере миграции: проблемы и перспективы развития.
22. Трудовая миграция в Российской Федерации: возможные пути ее решения.
9. Международное правовое регулирование миграционных отношений.
23. Правовые проблемы реализации статуса беженцев и вынужденных переселенцев.
11. Труд иностранцев в России: правовое регулирование.
24. Миграция и её виды.
25. Общая характеристика социально-трудовых прав по Конституции РФ
26. Особенности административной ответственности за нарушение законодательства о труде
27. Особенности уголовной ответственности за нарушение законодательства о труде.
28. Роль права социального обеспечения в управлении социально-трудовой сферой
29. Роль локальных НПА в деятельности кадровой службы
30. История создания и деятельности МОТ.
31. Основные Конвенции МОТ
32. Права и обязанности иностранных работников и привлекающих их к труду на территории Российской Федерации работодателей

Типовые проблемно-аналитические задания

Задача 1. Согласно ч. 1 ст. 123 ТК график отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В организации «Стальпроект» общая численность работников составляет 184 человека. Действуют две первичные профсоюзные организации. Одна из них объединяет 52 работника, другая – 76 работников. Директор организации обратился к юрисконсульту с вопросом – мнение какого выборного органа первичной профсоюзной организации ему следует учесть при утверждении графика отпусков? Какое разъяснение даст юрисконсульт?

Задача 2. При проведении профсоюзного собрания в организации «Садоводство» возникли два вопроса.

1) В каких случаях деятельность профсоюза может быть приостановлена или запрещена ?

2) Какой орган вправе приостановить или запретить деятельность профсоюза? Мнения работников – членов профсоюза разделились. Одни из них полагали, что деятельность профсоюзной организации не может быть приостановлена или прекращена, поскольку профессиональные интересы работников нуждаются в представительстве и защите. Другие высказали мнение, что работодатель вправе приостановить деятельность профсоюзной организации, если выборный профсоюзный орган уклоняется от участия в

принятии локальных нормативных актов. Выскажите Ваше мнение по обсуждаемым вопросам.

Задача 3. Старший мастер Косарев работал на «Молокозаводе» с 1995 года. Членом профсоюза является с 1982 года. За допущенный прогул без уважительных причин уволен по инициативе работодателя в соответствии с подпунктом «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК. В связи с прекращением трудового договора по данному основанию исключен из членов профсоюза. Определите правомерность такого исключения. Может ли служить основанием для исключения из членов профсоюза увольнение работника в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК в связи с выходом на пенсию?

Задача 4. Согласно ст. 17 ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей информацию по социально-трудовым вопросам. Определите, обязан ли работодатель сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации о: 1) численности работников; 2) наличии вакансий; 3) размере заработной платы каждого работника; 4) получаемой организацией прибыли; 5) численности несовершеннолетних работников; количестве временно нетрудоспособных; нарушениях членами профсоюза трудовой дисциплины; 6) основаниях прекращения трудового договора с работниками; 7) количестве денежных средств, которые будут выделены на расширение производства; 8) несовершеннолетних детях у работников. Как часто выборный орган первичной профсоюзной организации может обращаться за интересующей его информацией? В течение какого срока работодатель обязан представить информацию?

Задача 5. Определите, какие вопросы решаются работодателем с учетом мнения, по заявлению, совместно, по согласованию, с согласия выборного первичной профсоюзной организации: 1) о нарушении руководителем организации, его заместителями условий коллективного договора; 2) заключение коллективного договора; 3) представление выборного органа первичной профсоюзной организации о снятии дисциплинарного взыскания с работника; 4) утверждение формы расчетного листка; 5) установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок; 6) введение, пересмотр, замена норм труда; 7) увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности работников организации; 8) увольнение руководителя выборного профсоюзного коллегиального органа, не освобожденного от основной работы, по основанию – несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; 9) привлечение работника к сверхурочной работе; 10) составление графика сменности; 11) разделение рабочего дня на части. В чем различие этих правомочий?

Задача 6. Володя Васильев, которому исполнилось 16 лет, был принят на работу в почтовое отделение почтальоном. В его обязанности входила доставка вечерних телеграмм. Поскольку он не успевал приготовить уроки и посещать спортивную секцию, эту обязанность выполняла его сестра Надя Васильева, студентка пятого курса института машиностроения. Надя Васильева приходила на почту, получала телеграммы для доставки и разносила их. По истечении шести месяцев работы она обратилась к начальнику почты с заявлением о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска. В заявлении она указала, что поскольку она фактически была допущена до работы, следовательно, с ней возникли трудовые отношения. Определите, кто является субъектом трудовых отношений, Володя или Надя?

Задача 7. Определите, что предшествует заключению трудового договора с лицами, замещающими должности научно-педагогических работников в высших учебных заведениях, а также должности декана факультета и заведующего кафедрой? Могут ли трудовые отношения с названными лицами возникнуть на основании судебного решения?

Задача 8. Укажите, что является основанием возникновения трудовых отношений с: 1) учащимся, достигшим возраста 14 лет; 2) генеральным директором акционерного общества; 3) безработным, являющимся инвалидом 2 группы.

Задача 9. Кадровое агентство «Партнер» предъявило в суде исковое требование к обществу «Энерго» о взыскании задолженности по договору об оказании услуг по подбору персонала, в частности, менеджера Ларина. Представитель общества «Энерго» в суде утверждал, что трудового договора с Лариным организация не заключала. В ходе рассмотрения требования кадрового агентства суд пришел к выводу, что Ларин был фактически трудоустроен в обществе «Энерго», что подтверждалось показаниями Ларина и другими доказательствами. Определите, какие другие факты, являющиеся доказательствами, могли быть приняты судом во внимание. Может ли таким доказательством служить протокол осмотра интернет-страниц общества «Энерго», из которого видно, что Л. размещал от своего имени в сети Интернет на сайте данной организации информацию об электромоторах? Задача 5 В ст. 16 ТК РФ предусмотрено, что отношения, которые возникают в результате избрания и назначения на должность, характеризуются как трудовые отношения на основании трудового договора. Как оформляются трудовые отношения с директором общества, являющимся его единственным участником?

Задача 10. Работодатель направил уведомление представительному органу работников, содержащее предложение заключить коллективный договор. Представительный орган работников в течение 7 календарных дней в коллективные переговоры не вступил. Что может сделать работодатель для того, чтобы представительный орган работников вступил в коллективные переговоры?

Задача 11. В объединении «Никольская мануфактура», в связи с подготовкой и заключением коллективного договора между представительным органом работников, выборным профсоюзным органом и директором «Никольской мануфактуры», возникло разногласие о возможности заключения в объединении нескольких коллективных договоров. По мнению директора, должен заключаться только один коллективный договор, поскольку в организации единый коллектив и трудовое законодательство распространяется на всех работников. Руководитель выборного профсоюзного органа настаивал на том, что работники, являющиеся членами профсоюза, вправе заключить отдельный коллективный договор, защищающий их профессиональные интересы. Представительный орган работников возражал против заключения одного коллективного договора и настаивал на том, чтобы в каждом филиале и представительстве заключался коллективный договор, так как объединение имеет 2 филиала и одно представительство в других городах. Красильный и платочный цеха объединения располагаются на расстоянии 5 километров от объединения, поэтому представительные органы работников данных цехов обратились к руководителю объединения в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров с целью заключения коллективного договора. Определите, как следует поступить директору объединения.

Задача 12. Между работниками камвольного комбината «Октябрь» возник спор о том, на какой срок могут заключаться соглашения. Были высказаны следующие мнения: – срок Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ определяется сторонами, поскольку законодателем он не ограничен; – срок отраслевого регионального соглашения не может превышать 3 года; – срок территориального соглашения не может превышать 2 года. Определите правомерность высказанных мнений.

Задача 13. Какие принципы, из перечисленных ниже, являются принципами социального партнерства: 1) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов; 2) защита от безработицы; 3) равноправие сторон; 4) ответственность сторон за невыполнение по их вине коллективных

договоров, соглашений. Раскройте их содержание. Найдите в ТК РФ нормы, в которых проявляется действие данных принципов.

Задача 14. Определите, какие положения из приведенных ниже следует отнести к принципам социального партнерства: 1) запрещение дискриминации в сфере труда; 2) содействие в трудоустройстве; 3) соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; 4) полномочность представителей сторон. Раскройте содержание их содержания. Определите правовые последствия нарушения данных принципов.

Типовые тесты

1. Социальное обеспечение это:

1. форма материальной помощи, оказываемой нетрудоспособным родителям их детьми;
2. форма распределения материальных благ;
3. форма дополнительного вознаграждения за труд для отдельных категорий работников.

2. Финансирование социального обеспечения осуществляется из:

1. специальных фондов;
2. фонда оплаты труда отдельного предприятия;
3. бюджетов различных уровней.

3. Источниками права социального обеспечения являются:

1. решения КТС;
2. закон «О государственных пенсиях в РФ» 1990 г.;
3. генеральное соглашение между общероссийским объединением профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

4. Трудовой стаж это:

1. продолжительность любой трудовой или иной общественно-полезной деятельности;
2. продолжительность трудовой или иной общественно-полезной деятельности, когда лицо подлежало государственному социальному страхованию;
3. продолжительность трудовой деятельности, за вычетом периодов испытательных сроков и любых (оплачиваемых и неоплачиваемых) отпусков.

5. Право на пенсию по старости на общих основаниях возникает:

1. у мужчин достигших 55 лет;
2. у мужчин достигших 60 лет;
3. у мужчин достигших 65 лет.

6. Право на пенсию по старости на общих основаниях возникает:

1. у женщин достигших 55 лет;
2. у женщин достигших 60 лет;
3. у женщин достигших 65 лет.

7. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в случае болезни:

1. любому заболевшему лицу;
2. лицам, работающим по трудовому договору;
3. лицам, на которых распространяется государственное социальное страхование;

8. Пособие на ребенка выплачивается:

1. только матери ребенка;
2. любому лицу, предъявившему такое требование;

9. Кто осуществляет представительство работников при заключении соглашения?

1. соответствующие профсоюзы, их территориальные организации и соответствующие им объединения;
2. представители первичных профсоюзных организаций;
3. представители, избираемые работниками.

10. Соглашение и коллективный договор действуют:

1. до 1 года;
2. до 4 лет;
3. до 3 лет.

11. Содержание и структура коллективного договора определяются:

1. Трудовым Кодексом РФ;
2. сторонами коллективных переговоров по заключению коллективного договора;
3. работодателем.

12. Каким документом оформляется процесс урегулирования разногласий при заключении коллективного договора?

1. протоколом разногласий;
2. актом;
3. приказом или распоряжением работодателя.

13. Когда коллективный договор вступает в юридическую силу?

1. после подписания его сторонами;
2. после уведомительной регистрации;
3. после урегулирования разногласий по не скольким несущественным пунктам коллективного договора.

14. Кем осуществляется контроль за выполнением коллективного договора?

1. сторонами социального партнерства;
2. инспекцией по труду;
3. работодателем.

15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается с женщинами:

1. имеющими детей в возрасте до 3-х лет;
2. одинокими матерями, имеющими детей до 13 лет;
3. имеющими и воспитывающими ребенка-инвалида до 18 лет;
4. имеющими ребенка-инвалида, находящегося в воспитательном учреждении на государственном обеспечении.

16. Работники до 18 лет могут привлекаться к работе с вредными и опасными условиями труда:

1. с их согласия;
2. в случае создания для них особых условий повышенной безопасности;
3. не могут ни при каких условиях.

17. Работодатель — физическое лицо не имеет права:

1. оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования;
2. уплачивать страховые взносы;
3. оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

18. При изменении существенных условий трудового договора с религиозной организацией она обязана предупредить работника:

1. в устной форме за 1 месяц;
2. не менее чем за 7 дней;
3. не менее чем за 2 недели.

19. Работодатель имеет право заключать ученический договор:

1. с лицом, ищущим работу;
2. с работником данной организации;
3. оба варианта верны.

20. Изменение ученического договора может осуществляться по:

1. решению работодателя;
2. решению работника;
3. согласию сторон.

21. Оплата в период ученичества осуществляется:

1. за счет работника;
2. за счет работодателя;
3. за счет работодателя и работника.

22. Дисциплина труда — это:

1. обязательное для всех работников подчинение трудовому распорядку;
2. обязательное для всех работников соблюдение Трудового кодекса Российской Федерации;
3. обязательное для всех работников, кроме руководителя организации, соблюдение правил трудового распорядка.

23. Трудовой распорядок определяется:

1. работодателем;
2. Правительством Российской Федерации;
3. работодателем с учетом мнения профсоюзного органа организации.

24. Дисциплинарное взыскание применяется со дня обнаружения:

1. не позднее 3 месяцев;
2. не позднее 5 месяцев;
3. не позднее 1 месяца.

25. Дисциплинарное взыскание по результатам ревизии применяется:

1. не позднее 1 года;
2. не позднее 2 лет;
3. не позднее 4 лет.

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 .

На основе комплексного нормативно-правового анализа изучить тенденции развития и порядок изменения законодательства в области социально-трудовой сферы.

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.

Подготовка и защита информационного проекта (презентации): порядок создания и регистрации профсоюзного объединения.

Творческое задание (с элементами эссе)

Напишите по теме:

1. Механизмы квотирования трудовой миграции.

2. Международно-правовые механизмы регулирования трудовой миграции.

3. Международно-правовая регламентация обеспечения занятости населения

4. Международно-правовые акты о социальной политике и социальном обеспечении

5. Международно-правовая регламентация оплаты труда

6. Международно-правовые нормы о рабочем времени и времени отдыха

7. Международно-правовое регулирование безопасности и гигиены труда

Международно-правовые акты о труде женщин, пожилых работников, работников из коренного населения

Типовые задания к интерактивным занятиям

Дискуссионные процедуры: «Преимущества и недостатки миграционной политики в РФ»

Диспут – на тему «Роль международных нормативных правовых актов в становлении российского миграционного законодательства в управлении социально-трудовой сферой»

Типовые вопросы к контрольным работам

1. Миграционная политика: понятие, сущность и основные элементы механизма формирования и реализации правовой миграционной политики Российской Федерации.

2. Проблемы и перспективные направления государственной миграционной политики в Российской Федерации.

3. Виды миграции.

4. Понятие и виды мигрантов.

5. Трудовая миграция. Трудовые права мигрантов

7.3. 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, тест).

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 зачета (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 существу 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.

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

8.1. Основная учебная литература

1. Полукаров, А. В. Административно-правовые средства противодействия коррупции в социальной сфере : монография / А. В. Полукаров. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 207 с. — ISBN 978-5-238-02893-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/71135.html>

2. Шкатулла, В. И. Трудовое право. В двух частях. Ч.1 : учебник для магистратуры / В. И. Шкатулла, В. В. Надвикова ; под редакцией В. И. Шкатуллы. — Москва : Прометей, 2019. — 662 с. — ISBN 978-5-907100-87-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94560.html>

3. Шкатулла, В. И. Трудовое право. В двух частях. Ч.2 : учебник для магистратуры / В. И. Шкатулла, В. В. Надвикова ; под редакцией В. И. Шкатуллы. — Москва : Прометей, 2019. — 660 с. — ISBN 978-5-907100-88-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94561.html>

4. Новиков, Е. А. Охрана труда за рубежом / Е. А. Новиков. — Саратов : Ай Пи Ар Букс, 2017. — 213 с. — ISBN 978-5-906-17274-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/55532.html>

5. Захарова, Н. А. Право социального обеспечения : учебное пособие / Н. А. Захарова, А. В. Горшков. — Москва : Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 121 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/23261.html>

8.2. Дополнительная учебная литература:

1. Адриановская, Т.Л. Право социального обеспечения. Институт пособий и компенсационных выплат : учебно-практическое пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / Адриановская Т.Л., Карданова И.В.. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 455 с. — ISBN 978-5-238-02650-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81531.html>

2. Бочкарева Н.А. Трудовое право России : учебник / Бочкарева Н.А.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79438.html>

3. Самойлов, В.Д. Миграциология. Конституционно-правовые основы : монография / Самойлов В.Д.. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02398-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81666.html>

4. Государственно-правовые основы миграции населения в Российской Федерации : учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности 021100 «Юриспруденция» / А. С. Прудников, М. Л. Тюркин, В. Д. Самойлов [и др.] ; под редакцией А. С. Прудникова, М. Л. Тюркина. —

Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 480 с. — ISBN 5-238-01004-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81505.html>

8.3. Перечень периодических изданий:

1. [http:// www.rg.ru](http://www.rg.ru) - официальный сайт «Российской газеты»

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. www.iprbookshop.ru - электронно-библиотечная система
2. [http:// www.lexnews.ru](http://www.lexnews.ru) - информационный портал правовых новостей
3. [http:// www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru) - официальный интернет-портал правовой информации
4. www.zipsites.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.
5. www.elibraru.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.
5. Справочно-правовая система Консультант Плюс
6. Справочно-правовая система Гарант

10. 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:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. подготовка к экзаменам (зачетам) 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 т.д.

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 (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.

- Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) 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.

11. 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.

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

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) на 34 посадочных места; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, веб-камера, экран, компьютер в сборе - 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения: Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2 Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели на 30 посадочных мест; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, экран, компьютер в сборе для преподавателя - 1 шт., компьютер в сборе для обучающихся - 30 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Microsoft Office 2016, Zoom, КонсультантПлюс, Система

ГАРАНТ, Антивирус NOD32, 1С:Предприятие 8 (Зарплата и управление персоналом; Зарплата и кадры государственного учреждения).

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения: Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

13. 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 (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 мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

13.1. 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 первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. 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:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. 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. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при

необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

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.