

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Юридический факультет имени А.А.Хмырова



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б.1. В.04.04 ТРУДОВОЕ ПРАВО

Направление подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

Направленность (профиль): «Обществоведческое образование, Дополнительное образование»

Форма обучения: заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины «Трудовое право» составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (уровень бакалавриата), утвержденному Приказом Минобрнауки РФ № 91 от 09.02.2016 г. Направленность (профиль): «Общественно-педагогическое образование, Дополнительное образование».

Программу составила
ст. преп. Передрий Т.Е.



подпись

Рабочая программа дисциплины «Трудовое право» утверждена на заседании кафедры (разработчика) гражданского процесса и международного права 26 апреля 2017 г., протокол № 8.

Заведующий кафедрой (разработчика)
Потапенко С.В., д.ю.н., проф.
26 апреля 2017 г.



подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) общей и социальной педагогики факультета педагогики, психологии и коммуникативистики «20» июня 2017 г., протокол № 13

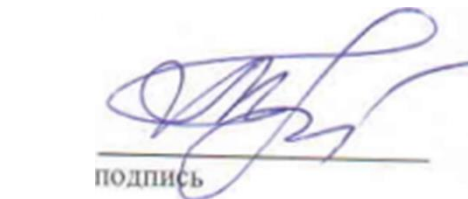
Заведующая кафедрой (выпускающей)
Книжникова С.В., канд. пед.наук, доц.



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии юридического факультета
17 мая 2017 г., протокол № 9.

Председатель УМК юридического факультета имени А.А.Хмырова
Прохорова М.Л., д.ю.н., проф.



подпись

Рецензенты:

Куликова Э.И., адвокат, заведующая филиалом № 6 Адвокатской палаты Краснодарского края

Дарда А.В., заведующий кафедрой общетеоретических правовых дисциплин Северо-Кавказского филиала ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия»

1. Цели освоения дисциплины

1.1. Цель дисциплины – формирование у студентов системных представлений об основах федерального и регионального законодательства, регулирующего трудовые отношения, в том числе детальный анализ соответствующих нормативных правовых актов о труде Российской Федерации и Краснодарского края, а также умений и навыков практической реализации правовых норм.

1.2. Задачи дисциплины

- формирование представлений о теоретико-правовых основах регулирования общественных отношений в сфере наемного труда и основных категориях правового регулирования общественных отношений посредством норм трудового права;
- формирование представлений о соотношении наемного труда как экономической категории, необходимого фактора производства и как объекта нормативно-правового регулирования;
- формирование умений использования комплекса аналитического инструментария при корректном применении нормативных актов о труде;
- формирование умения выявления, анализа и оценки деяний, связанных с нарушениями трудового законодательства;
- развитие навыка правильного толкования нормативно-правового акта;
- формирование навыка применения норм права в проблемных ситуациях трудо-правового характера.

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Трудовое право» (Б.1. В.04.04) относится к вариативной части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана по направлению подготовки 44.03.05 – Педагогическое образование.

Дисциплина «Трудовое право» ориентирована на изучение базовых основ и системы трудового законодательства Российской Федерации, и в результате ее освоения обучающийся должен уметь успешно анализировать и применять нормы права.

Дисциплина находится в логической взаимосвязи с другими дисциплинами ООП. Для её освоения необходимы знания и умения, приобретённые в процессе изучения следующих дисциплин вариативной части ООП: «Конституционное право», «Административное право», «Гражданское право». В результате освоения данных дисциплин обучающийся должен уметь ориентироваться в системе конституционно - правовых норм, являющихся основополагающими для прочих отраслей права, административно-правовых и гражданско-правовых норм, актуализирующих основные методы правового регулирования общественных отношений, то есть дающих представление о методах правового регулирования трудовых отношений. Кроме того, дисциплина «Трудовое право» имеет содержательное пересечение с указанными дисциплинами, поскольку ряд общественных отношений, входящих в сферу трудового регулирования, объективируется в конституционных и административных нормах. В отношении же норм гражданского права, нормы трудового права зачастую регулируют внешне сходные отношения, в связи с чем необходимо их отраслевое разграничение.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК – 7, ПК – 1:

ОК – 7: способность использовать базовые правовые знания в различных сферах деятельности;

ПК – 1: готовность реализовывать образовательные программы по учебным предметам в соответствии с требованиями образовательных стандартов.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОК – 7	способность использовать базовые правовые знания в различных сферах деятельности	Предмет, метод трудового права; основные правовые институты, входящие в систему трудового права. Понятие норм права, их основные виды, значение в правовом регулировании трудовых отношений. Виды нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, их иерархию, порядок их вступления в силу; Понятие и содержание общепризнанных принципов и норм международного права, правила и особенности их применения в области трудового права; значение трудового права в современных условиях.	Правильно определять подлежащие применению нормативные акты, их юридическую силу, давать правильное толкование содержащимся в них нормам. Использовать комплекс аналитического инструментария при корректном применении нормативных актов о труде, а также выявлять, анализировать и оценивать (квалифицировать) юридические факты (составы) для использования в процессе правоприменения; составлять основные типовые документы, связанные с применением трудового законодательства в различных сферах профессиональной деятельности.	Навыками соблюдения законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов, законов субъектов РФ и иных нормативно-правовых актов, а также общепризнанных принципов и норм международного права в сфере регулирования трудовых отношений. Навыком правоприменительной деятельности (поиска, толкования, анализа и применения нормативного акта, регулирующего отношения в сфере наемного труда).
2.	ПК – 1	Готовность реализовывать образовательные программы по учебным предметам в соответствии с требованиями образовательных	Систему трудового права актуальные теоретические и практические проблемы в сфере трудового права;	Разграничивать правоотношения, регулируемые нормами трудового права, от правоотношений, входящих	Юридической терминологией, навыками работы с нормативными правовыми актами,

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		стандартов (в части реализации образовательных программ по учебному предмету «Трудовое право» или соответствующему разделу учебного предмета «Обществоведение» / «Обществознание»)	основные институты трудового права РФ, место трудового права в правовой системе РФ. Сущность и содержание основных категорий, понятий, институтов трудового права, видов правоотношений в сфере труда. Методы обеспечения реализации норм трудового законодательства; юрисдикционные и неюрисдикционные способы защиты трудовых прав человека и гражданина	в предмет правового регулирования смежных отраслей права. Анализировать и применять нормы трудового права в практической деятельности.	регулирующими отношения в сфере труда. Навыками определения отраслевой принадлежности различных юридических фактов и правовых отношений в сфере труда. Навыком грамотного и оптимального разрешения правовых ситуаций в сфере труда.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач. ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО):

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		6			
Контактная работа, в том числе:	6,2	6,2			
Аудиторные занятия (всего):	6	6			
Занятия лекционного типа	2	2	-	-	-
Лабораторные занятия	-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	4	4	-	-	-
	-	-	-	-	-
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	-			
Промежуточная аттестация (ИКР) (зачет)	0,2	0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:	62	62			
Курсовая работа	-	-	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала	28	28	-	-	-

Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)		30	30	-	-	-
Реферат		4	4	-	-	-
				-	-	-
Контроль:		3,8	3,8			
Подготовка к зачету		3,8	3,8			
Общая трудоемкость	час.	72	72	-	-	-
	в том числе контактная работа	6,2	6,2			
	зач. ед	2	2			

2.2. Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины

Разделы дисциплины, изучаемые в 6 семестре (заочная форма)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Трудовое право – отрасль российского права	5	1			4
2.	Источники трудового права.	8		1		7
3.	Трудовые правоотношения: понятие, стороны, содержание, виды.	5		1		4
4.	Социальное партнерство: понятие, принципы, формы.	6		1		5
5.	Трудовой договор.	8	1	1		6
6.	Рабочее время и время отдыха.	4				4
7.	Оплата труда.	4				4
8.	Дисциплина труда.	4				4
9.	Охрана труда.	4				4
10.	Материальная ответственность сторон трудового договора.	4				4
11.	Занятость населения.	4				4
12.	Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.	4				4
13.	Индивидуальные трудовые споры.	4				4
14.	Коллективные трудовые споры.	4				4
	<i>Контроль самостоятельной работы (КСР)</i>	3,8				
	<i>Промежуточная аттестация (ИКР) зачет</i>	0,2				
	<i>Итого по дисциплине:</i>	72	2	4		62

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3. Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Трудовое право – отрасль российского права	Понятие трудового права как отрасли права Российской Федерации. Предмет трудового права Российской Федерации. Особенности метода трудового права. Система трудового права.	<i>В, С, П, З, Т</i> Степень участия в интерактивных

			(групповых и индивидуальных) формах аудиторной работы
2.	Трудовой договор.	Понятие трудового договора и его функции. Виды трудового договора. Стороны и содержание трудового договора. Порядок заключения и форма трудового договора. Перевод на другую работу. Прекращение трудового договора.	<i>В, С, Д, З, Т</i> Степень участия в интерактивных (групповых и индивидуальных) формах аудиторной работы

В- вопросы по теме; Д- дискуссия (эвристическая беседа), С- сообщение (эссе), З – задачи, Т– тест, П – письменное задание, К - кейс-стади (работа в малых группах), И – ролевая игра

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Источники трудового права.	Соотношение системы трудового права и системы трудового законодательства. Система трудового законодательства. Конституция РФ – источник трудового права. Трудовой Кодекс РФ – основной кодифицированный источник трудового права. Иные федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации, регулирующие трудовые отношения. Конвенции Международной Организации Труда – международные акты трудового права. Локальные нормативные акты работодателя.	Проблемный семинар с обсуждением вопросов по теме, сообщение (эссе), защита индивидуальных письменных заданий, тест, решение ситуационных задач
2.	Трудовые правоотношения: понятие, стороны, содержание, виды.	Понятие трудового правоотношения. Основания возникновения трудовых правоотношений. Субъекты трудового отношения. Содержание трудового правоотношения. Критерии классификации и виды трудовых правоотношений.	Проблемный семинар с обсуждением вопросов по теме, защита индивидуальных письменных заданий, решение ситуационных задач, тест
3.	Социальное партнерство: понятие, принципы, формы.	Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: понятие принципы, формы. Права и роль профсоюзов в социальном партнерстве. Коллективные договоры и соглашения как правовые акты социального партнерства.	Проблемный семинар с обсуждением вопросов по теме, сообщение (эссе), защита индивидуального письменного задания, ролевая игра, решение ситуационных задач, тест
4.	Трудовой договор.	Понятие трудового договора и его функции.	Проблемный

		Виды трудового договора. Стороны и содержание трудового договора. Порядок заключения и форма трудового договора. Перевод на другую работу. Прекращение трудового договора.	семинар с обсуждением вопросов по теме, дискуссия (эвристическая беседа), сообщение (эссе), защита индивидуального письменного задания, решение ситуационных задач, тест
--	--	--	--

2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) учебным планом не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Теоретическая проработка материала, подготовка к проблемному семинару с обсуждением вопросов по теме	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин кафедры гражданского процесса и международного права, в том числе по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой гражданского процесса и международного права, протокол № 8 от 26 апреля 2017 г.
2	Подготовка и защита индивидуальных письменных заданий	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин кафедры гражданского процесса и международного права, в том числе по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой гражданского процесса и международного права, протокол № 8 от 26 апреля 2017 г.
3	Решение ситуационных задач	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин кафедры гражданского процесса и международного права, в том числе по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой гражданского процесса и международного права, протокол № 8 от 26 апреля 2017 г.
4	Тест	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин кафедры гражданского процесса и международного права, в том числе по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой гражданского процесса и международного права, протокол № 8 от 26 апреля 2017 г.
5	Сообщение (эссе)	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин кафедры гражданского процесса и международного права, в том числе по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой гражданского процесса и международного права, протокол № 8 от 26 апреля 2017 г.
6	Дискуссия (эвристическая беседа)	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин кафедры гражданского процесса и международного права, в том числе по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой гражданского процесса и международного права, протокол № 8 от 26 апреля 2017 г.

7	Ролевая игра	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин кафедры гражданского процесса и международного права, в том числе по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой гражданского процесса и международного права, протокол № 8 от 26 апреля 2017 г.
8	Кейс-стади	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин кафедры гражданского процесса и международного права, в том числе по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой гражданского процесса и международного права, протокол № 8 от 26 апреля 2017 г.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа,
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

При реализации различных видов учебной работы используются активные и интерактивные формы проведения занятий: мультимедиа-лекции с элементами дискуссии, проблемная лекция, проблемный семинар, групповая дискуссия (эвристическая беседа), сообщение (эссе), разбор ситуационных задач и кейсов, защита индивидуальных письменных заданий, ролевая игра (в том числе модельный судебный процесс).

В преподавании курса используются современные образовательные (в том числе инновационные) технологии:

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

4.1.1. Образец вопросов для устного опроса (обсуждения).

Оценочное средство предназначено для проверки сформированности знаний, умений, навыков, предусмотренных компетенциями ОК – 7, ПК - 1 реализуемого учебного плана.

Тема 5. Трудовой договор

1. Дайте определение понятия «трудовой договор» и назовите признаки, отличающие его от гражданско-правового договора.

2. Охарактеризуйте стороны трудового договора.

3. Каково содержание трудового договора?

4. Что понимается под термином «трудовая функция работника»?

5. В каких случаях возможно заключать срочный трудовой договор?

6. Каковы юридические гарантии при заключении трудового договора?

7. Каков общий порядок заключения трудового договора?

8. Каким образом должно происходить испытание при приеме на работу?

9. Что понимается под переводом на другую работу и в чем его отличие от перемещения?

10. Охарактеризуйте виды переводов на другую работу.

11. В чем заключается процедура расторжения трудового договора по инициативе работника?

12. Каковы особенности процедуры расторжения трудового договора по инициативе работодателя?

13. По каким обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора, он может быть прекращен?

14. Каков порядок увольнения работников и производства расчета с ними?

4.1.2. Образец индивидуального письменного задания.

Оценочное средство предназначено для проверки сформированности знаний, умений, навыков, предусмотренных компетенциями ОК – 7, ПК - 1 реализуемого учебного плана.

Тема 6: Проведите сравнительный анализ сверхурочной работы и работы в режиме ненормированного рабочего дня, оформив результаты в виде таблицы.

Тема 7: Дайте характеристику различных систем заработной платы, заполнив следующую таблицу:

Системы заработной платы	Основные элементы	Сфера применения	Преимущества в сравнении с другими системами

Тема 10: 1. Составьте перечень федеральных законов, на основании которых на работника может быть возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей (в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 243 ТК РФ).

2. Проведите сравнительный анализ материальной и гражданско-правовой ответственности. Результаты проведенного анализа отразите в таблице.

Критерии сравнения	Материальная ответственность	Гражданско-правовая ответственность

4.1.3. Образец ситуационной задачи для работы на практическом занятии и для самостоятельной работы.

Оценочное средство предназначено для проверки сформированности знаний, умений, навыков, предусмотренных компетенциями ОК – 7, ПК - 1 реализуемого учебного плана.

Задача 1. (Тема 6 «Рабочее время и время отдыха») Петрова была принята на работу в качестве рабочей по благоустройству и озеленению территории муниципалитетом г. Твери. В трудовом договоре была указана только продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. Но говорилось, что все вопросы режима труда и отдыха регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

В первый же день работы ей было отказано в предоставлении специальных перерывов для отдыха, которые предусмотрены ст. 109 ТК РФ. Кроме того, она обнаружила, что в Правилах внутреннего трудового распорядка нет соответствующего пункта.

Имеет ли Петрова право на специальные перерывы для отдыха в течение рабочего времени? Каким категориям работников такие перерывы предоставляются? Могут ли Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливаться перерывы, не предусмотренные нормативными правовыми актами?

4.1.4. Образец кейс-стади для работы на практическом занятии:

Оценочное средство предназначено для проверки сформированности знаний, умений, навыков, предусмотренных компетенциями ОК – 7, ПК - 1 реализуемого

учебного плана.

Кейс «Дежурство на предприятии» (Тема 6 «Рабочее время и время отдыха»)

В коллективном договоре предприятия для обеспечения бесперебойного и безопасного производства на случай оперативного реагирования при возникновении аварийной ситуации установлены следующие виды дежурства работников: 1) дежурство на дому в нерабочее время; 2) дежурство в специально оборудованной комнате на объекте. При этом установлены следующие правила:

— для работников, несущих дежурство на дому в нерабочее время устанавливается график работы посуточно, после каждого дежурства они имеют суточный отдых;

— для работников, несущих дежурство в специально оборудованной комнате на объекте, устанавливается график работы с дежурством по 12 часов или посуточно, после каждого дежурства они имеют суточный, а при посуточном дежурстве – двухсуточный отдых;

— для работников оперативно-выездных бригад, выполняющих работы на удаленном от основного предприятия производственном объекте по его ремонту и обслуживанию, работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией может устанавливаться 8- или 12-часовой график работ с дежурством в специально оборудованной комнате.

Подсчет рабочего времени перечисленных работников производится в следующем порядке:

а) каждый час работы во время дежурства (осмотры, ремонтные и аварийные работы; производство и передача оперативных записей, а также время выезда оперативно-выездной бригады на удаленный производственный объект с базы и до возвращения на базу) учитывается за один час нормального рабочего времени;

б) время дежурства у себя на квартире без права отлучаться (на случай вызова на работу) учитывается из расчета каждый час дежурства за четверть часа нормального рабочего времени, при этом загрузка работой в дни дежурства должна осуществляться таким образом, чтобы не было недоработки за учетный период времени;

в) время дежурства в специально оборудованной комнате при объекте учитывается при продолжительности дежурства 12 часов из расчета один час рабочего времени за каждый час дежурства.

Учтенное в указанном порядке время дежурства в предпраздничные, выходные и нерабочие дни компенсируется выплатой денежного вознаграждения: за отработанное время и в предпраздничные дни как за сверхурочную работу, а за время, отработанное в выходные дни, оплата производится в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. При этом время дежурства в выходные и праздничные дни компенсируется по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Количество дежурств у себя на квартире не должно превышать двух дней в месяц.

Каким категориям работников могут устанавливаться дежурства?

Какими нормативными актами регулируются дежурства?

Какие существуют разновидности дежурств?

Может ли работник отказаться от дежурств?

Законны ли дежурства, если они связаны с выполнением общественных поручений (например, работнику предлагается следить за порядком в здании)?

Как учитывается время дежурства?

Как компенсируются дежурства?

Рассчитайте рабочее время и время отдыха за месяц работника, привлеченного к дежурству на дому в нерабочее время, при условии максимального количества дежурств и наличия одного нерабочего праздничного дня в календарном месяце продолжительностью 31 календарный день (например, в марте текущего года).

За какие дни работник получит денежную компенсацию и в каком размере?

4.1.5. Примерные темы для написания устных сообщений (эссе)

Оценочное средство предназначено для проверки сформированности знаний, умений, навыков, предусмотренных компетенциями ОК – 7, ПК - 1 реализуемого учебного плана.

Тема 2.

1. Конституция Российской Федерации - основной источник трудового права.
2. Международно-правовые источники трудового права.
3. Конвенции Международной организации труда, роль в правовом регулировании трудовых отношений в России, место в российской правовой системе.

Тема 4.

1. Коллективные договоры и соглашения – акты социального партнерства.
 2. Права и роль профессиональных союзов в защите трудовых прав работников.
 3. Международная организация труда: цели, принципы и порядок деятельности.
- Роль МОТ в регулировании социально-экономических отношений в сфере труда.

Тема 5.

1. Договоры в сфере труда: понятие виды.

4.1.6. Примерная тематика дискуссий (эвристических бесед)

Оценочное средство предназначено для проверки сформированности знаний, умений, навыков, предусмотренных компетенциями ОК – 7, ПК - 1 реализуемого учебного плана.

Тема 5: Эффективный контракт: за и против

Тема 8: Штраф как мера дисциплинарного взыскания: за и против

Тема 11: Страхование на случай потери работы: за и против

Тема 13: Процедура медиации по трудовым спорам: принципы, порядок, перспективы развития в Российской Федерации

4.1.7. Примеры тестовых заданий

Оценочное средство предназначено для проверки сформированности знаний, умений, навыков, предусмотренных компетенциями ОК – 7, ПК - 1 реализуемого учебного плана.

Тема 1.

1. К признакам наемного труда как вида деятельности человека относится:

- а) независимость и периодичность;
- б) индивидуальность и самостоятельность;
- в) коллективный характер и отсутствие самостоятельности;
- г) отсутствие организационной управляемости и творческий характер.

2. В процессе трудовой деятельности человек реализует свои физические и умственные способности для получения:

- а) духовных благ;
- б) материальных благ;
- в) неверно ни (а), ни (б);
- г) верно (а) и (б).

3. Совокупность форм и методов привлечения людей к труду, разделения и кооперации труда, воспроизводства рабочей силы и распределения результатов труда, характерных для той или иной общественно-экономической формации, называется:

- а) управление персоналом в организации;
- б) трудовое право России;
- в) общественная организация труда;
- г) правоотношения в сфере труда.

4. Для Российской Федерации не является характерным:

- а) сочетание различных форм собственности;
- б) централизованно организованное административное привлечение людей к труду;
- в) воспроизводство рабочей силы через государственную, частную, внутрифирменную систему профессионального образования;
- г) свободный выбор трудовой и предпринимательской деятельности, экономические

методы привлечения к труду.

5. Трудовое право в системе российской правовой системы выступает как:

- а) самостоятельная отрасль права;
- б) подотрасль гражданского права;
- в) подотрасль административного права;
- г) подотрасль права социального обеспечения.

6. В сферу правового регулирования отрасли трудового права входят следующие конкретные разновидности труда:

- а) внутрисемейный труд домохозяйки, владельца приусадебного участка;
- б) труд участника волонтерского движения;
- в) образовательная деятельность студента;
- г) надомная работа пенсионера.

7. Предмет трудового права характеризует:

- а) основополагающие положения (основные начала) отношений по трудоустройству и занятости населения Российской Федерации;
- б) систему нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере наемного труда;
- в) круг общественных отношений, регулируемых нормами данной отрасли права;
- г) юридические средства и способы воздействия норм трудового права на регулируемые данной отраслью общественные отношения.

8. В предмет трудового права входят общественные отношения:

- а) трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;
- б) имущественные и личные неимущественные отношения;
- в) административные отношения;
- г) внутрисемейные отношения.

9. В предмет трудового права не входят отношения:

- а) по разрешению трудовых споров;
- б) военно-служебные;
- в) по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- г) по организации труда и управлению трудом.

10. В содержание метода трудового права включаются:

- а) отношения по организации труда у конкретного работодателя, управлению им и заключению трудового договора;
- б) вся совокупность общественных отношений, связанных с трудом;
- в) совокупность федеральных законов и подзаконных нормативных актов, регулирующих применение и организацию наемного труда в России;
- г) средства и способы воздействия норм трудового права на регулируемые данной отраслью общественные отношения.

11. В систему трудового права входят:

- а) Индивидуальная, Коллективная и Общесоциальная части;
- б) Общая и Особенная части;
- в) Частная и Публичная части;
- г) Общая, Особенная и Процессуальная части.

12. В качестве одного из институтов трудового права выступает:

- а) защита трудовых прав и свобод;
- б) индивидуально-трудовое отношение;
- в) законодательство о труде;
- г) коллективные отношения в сфере труда.

13. Правовым институтом трудового права не является:

- а) трудовой распорядок и дисциплина труда;
- б) принудительное исполнение решений по трудовым спорам;
- в) надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- г) рассмотрение и разрешение трудовых споров.

14. Система трудового законодательства — это:

а) основополагающие положения, базовые начала трудового законодательства, определяющие направления развития трудового права;

б) правовые приемы и средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда;

в) система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования их интересов в области применения наемного труда;

г) система нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

15. Верным является утверждение:

а) Трудовой кодекс РФ — единственный федеральный закон, содержащий нормы трудового права;

б) в случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется соответствующий федеральный закон;

в) Трудовой кодекс РФ в целом отражает структуру отрасли «Трудовое право России»;

г) нормы, предусматривающие внесение изменений в Трудовой кодекс РФ, могут быть включены в тексты федеральных законов, изменяющих другие законодательные акты Российской Федерации.

16. Система трудового права соотносится с системой трудового законодательства как:

а) целое и часть;

б) тождественные понятия;

в) содержание и форма;

г) система трудового законодательства шире по содержанию системы трудового права.

17. Трудовое право является смежным по отношению к следующим отраслям права:

а) уголовным, уголовно-процессуальным и уголовно-исполнительным правом;

б) гражданским, административным правом и правом социального обеспечения;

в) налоговым и финансовым правом;

г) гражданским процессуальным и международным правом.

18. Для определения предмета трудового договора и гражданско-правового договора, связанного с применением труда, не является верным утверждение:

а) отличий между трудовым и гражданско-правовым договором нет;

б) предметом трудового договора является процесс труда, а предметом гражданско-правового договора, связанного с применением труда, является продукт труда (его результат);

в) предметом трудового договора является защита наемных работников от незаконных притязаний со стороны работодателя, гражданско-правовой договор защищает свободные рыночные отношения, предпринимательскую деятельность, его предметом является защита работодателя;

г) предметом трудового договора служит результат (продукт труда), а предметом гражданско-правового договора, связанного с применением труда, является процесс труда.

19. Неверным является утверждение, связанное с разграничением административного и трудового права:

а) способы, входящие в метод административного права, носят императивный характер, поскольку обязанности по прохождению службы определяются, как правило, не в договорном порядке, а путем предписаний полномочных органов и должностных лиц;

б) в предмет административного права входят отношения по прохождению службы сотрудниками МВД, ФСБ, уголовно-исполнительной системы;

в) в отличие от трудовых правоотношений, административные правоотношения основаны на равноправии и самостоятельности их субъектов, поэтому правомочия

сотрудников МВД определяются договором и являются более широкими по содержанию, чем трудовые права работника;

г) в предмет административного права входят отношения, возникающие в связи с реализацией властных полномочий государственными органами по применению административных санкций, в то время как привлечение работника к ответственности в виде штрафа работодателем осуществляется незаконно.

20. Взаимосвязь трудового права и права социального обеспечения выражается в следующем:

- а) сходный метод правового регулирования, основанный на соглашении сторон;
- б) единый источник денежных выплат: заработной платы работников по нормам трудового права, а также пенсий и пособий по нормам права социального обеспечения;
- в) самостоятельный и обособленный институт в рамках отрасли трудового права;
- г) зависимость размера материального обеспечения граждан от заработка, который они получали, находясь в трудовых отношениях с работодателем, а также значение трудового стажа работника при возникновении права на соответствующие виды пенсий и определение их размеров.

4.1.8 Пример сценария ролевой игры. Ролевая игра «Проведение коллективных переговоров по заключению коллективного договора»

Оценочное средство предназначено для проверки сформированности знаний, умений, навыков, предусмотренных компетенциями ОК – 7, ПК - 1 реализуемого учебного плана.

I этап — подготовка к началу коллективных переговоров. Ознакомление с методическими рекомендациями по проведению коллективных переговоров, нормативными актами, судебной практикой, позициями работодателей и профсоюзов. Подготовка необходимых документов для проведения коллективных переговоров.

II этап — проведение коллективных переговоров. Формулирование позиций сторон в процессе коллективных переговоров, их обоснование.

III этап — документальное оформление итогов коллективных переговоров.

IV этап — обсуждение хода и итогов ролевой игры.

Участники ролевой игры:

- 1) представители работодателя — три человека;
- 2) представители двух первичных профсоюзных организаций, функционирующих у работодателя — юридического лица: три человека от профсоюза «А» и два человека от профсоюза «В»;
- 3) независимые эксперты — два человека (по одному человеку от работодателя и от работников);
- 4) наблюдатели — остальные студенты группы.

Фабула

В ПАО «Ростелеком» действуют две первичные профсоюзные организации. Первичная профсоюзная организация «А» объединяет 35% работников данного ПАО, а первичная профсоюзная организация «В» — 25% работников. Первичная профсоюзная организация «А» выступает с инициативой о заключении коллективного договора в указанном ПАО. Первичная профсоюзная организация «В» поддерживает данную инициативу. Профсоюзные организации «А» и «В» предлагают включить в коллективный договор следующие условия:

- 1) предоставление преимущественного права на повторное поступление на работу в ПАО «Ростелеком» лицам, уволенным из него по сокращению штата;
- 2) предоставление работникам ПАО «Ростелеком» материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в зависимости от стажа работы в данном ОАО:
 - при стаже работы от двух до десяти лет — в размере половины среднего месячного заработка;
 - при стаже работы свыше десяти лет — в размере среднего месячного заработка;

3) предоставление работникам ПАО «Ростелеком» права приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы свыше трех рабочих дней с оплатой времени приостановки работы в размере среднего заработка работника.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Контрольные вопросы (вопросы к зачету):

1. Понятие и предмет трудового права как отрасли права Российской Федерации. Метод и система трудового права Российской Федерации.
2. Источники трудового права. Конституция Российской Федерации как источник трудового права РФ.
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации как источник трудового права РФ.
4. Понятие и виды правоотношений в сфере труда. Основания возникновения трудовых правоотношений.
5. Субъекты трудового отношения. Трудовая правосубъектность.
6. Основные права и обязанности работника.
7. Основные права и обязанности работодателя.
8. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: понятие, принципы, формы.
9. Коллективные договоры и соглашения как правовые акты социального партнерства.
10. Понятие и значение трудового договора.
11. Стороны и содержание трудового договора. Виды трудового договора.
12. Порядок заключения и форма трудового договора.
13. Испытание при приеме на работу.
14. Прекращение трудового договора. Общие основания и порядок.
15. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
17. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
18. Понятие и виды рабочего времени. Режим рабочего времени.
19. Нормальная продолжительность рабочего времени и ее значение.
20. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
21. Понятие и виды времени отдыха.
22. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
23. Понятие заработной платы. Формы оплаты труда.
24. Минимальный размер оплаты труда, его значение.
25. Понятие и значение дисциплины труда. Методы обеспечения трудовой дисциплины.
26. Правила внутреннего распорядка организации.
27. Меры поощрения за труд.
28. Дисциплинарная ответственность: понятие, основания, виды.
29. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания.
30. Понятие охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
31. Организация охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
32. Права и обязанности работников в сфере охраны труда.
33. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
34. Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового договора. Основания и условия привлечения к материальной ответственности.
35. Материальная ответственность работодателя перед работником. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.
36. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю: понятие, виды.
37. Понятие и виды занятости населения. Граждане, считающиеся занятыми.
38. Порядок и условия признания граждан безработными. Правовой статус безработного.

39. Органы содействия занятости и трудоустройства: их полномочия.
40. Способы защиты трудовых прав и свобод. Неюрисдикционные способы защиты трудовых прав.
41. Федеральная инспекция труда: понятие, структура, место в системе органов исполнительной власти.
42. Полномочия государственной инспекции труда. Основные права и обязанности государственного инспектора труда.
43. Понятие, предмет и виды проверок государственной инспекции труда. Сроки проведения проверки.
44. Меры, принимаемые государственной инспекцией труда, при выявлении нарушений трудового законодательства.
45. Понятие индивидуальных трудовых споров. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
46. Рассмотрение трудового спора в комиссии по трудовым спорам.
47. Рассмотрение индивидуального трудового спора в судах.
48. Понятие и способы разрешения коллективных трудовых споров.

Оценочное средство предназначено для проверки сформированности знаний, умений, навыков, предусмотренных компетенциями ОК – 7, ПК - 1 реализуемого учебного плана.

Критерии оценки по промежуточной аттестации (зачет)

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета учитываются грамотность представленного ответа, стиль изложения, логическая связанность суждений, способность ответить на поставленные вопросы по существу. Ответ оценивается, исходя из следующих критериев:

«зачтено» – для получения оценки «зачтено» обучающийся должен дать ответы на предложенные ему вопросы. Допускаются неточности при ответе, которые в целом не влияют на правильность ответа, и не искажают сути соответствующего вопроса. Оценка «зачтено» предполагает знание основных понятий трудового права, наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, системно, грамотным языком, со ссылками на действующие нормативные правовые акты.

«не зачтено» – оценка «не зачтено» ставится обучающемуся, который не дал ответа на предложенные вопросы, не ориентируется в системе трудового права, не ориентируется в системе нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере труда.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1 Основная литература:

1. Трудовое право: учебник / Н.А. Бриллиантова, О.Н. Волкова, Н.Г. Гладков и др. ; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова ; Образовательное учреждение профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений». - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва : РГ-Пресс, 2016. - 537 с. - ISBN 978-5-9988-0417-5; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=444901>.

2. Трудовое право России: учебник / К.А. Бондаренко, А.А. Бережнов, И.К. Дмитриева и др. ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Юридический факультет ; под ред. А.М. Куренного. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Проспект, 2016. - 624 с. - (Классический университетский учебник). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-392-17536-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=444902>.

3. Трудовое право России : практикум / К.А. Бондаренко, А.А. Бережнов, И.К. Дмитриева и др. ; отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. - Москва : Проспект, 2017. - 398 с. - ISBN 978-5-392-23807-1; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=471796>.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2 Дополнительная литература:

Лушникова, М. В. Российское трудовое право в условиях инновационной экономики: учебное пособие / М. В. Лушникова, А. М. Лушников, Д. А. Смирнов. - Ярославль : [Индиго], 2015. - 147 с. - ISBN 978-5-91722-178-6

Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда: учебное пособие / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. - Москва : Дашков и К°, 2015. - 211 с. - ISBN 9785394023118

Трудовые споры: учебное пособие / под ред. В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. - Москва : Проспект, 2015. - 192 с. - ISBN 9785392166770

Трудовое право : практикум : учебное пособие для вузов / под ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой; Рос. правовая акад., М-во юстиции РФ - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2014. - 290 с. - ISBN 9785969215108

Трудовое право России : учебник для бакалавров : учебник для студентов вузов / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2013. - 673 с. + [1] электрон. опт. диск (CD-ROM). - ISBN 9785991627863

Буянова, М. О. Трудовое право: учебник для бакалавров: учебник для студентов вузов / М. О. Буянова, О. В. Смирнов. - Москва: РГ-Пресс, 2014. - 490 с. - ISBN 9785998802072

5.3 Нормативно-правовые акты (в свободном доступе СПС «Консультант-плюс» из Научной библиотеки КубГУ)

Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ)

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ

Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"

Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"

Федеральный закон от 24.10.1997 N 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации"

Федеральный закон от 15.12.2001 N 166-ФЗ "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации"

Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации"

Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"

Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда"

Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"

Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей"

Федеральный закон от 01.05.1999 N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений"

Закон Краснодарского края от 03.06.1998 N 133-КЗ "Об охране труда"

Закон Краснодарского края от 07.08.2000 N 310-КЗ "О социальном партнерстве в Краснодарском крае"

Закон Краснодарского края от 07.05.1998 N 129-КЗ "О Краснодарской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений"

5.3. Периодические издания:

1. Вопросы трудового права

2. Трудовое право

3. Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации.

4. Трудовые споры.

5.4. Интернет-ресурсы

Министерство труда и социальной защиты населения - <http://www.rosmintrud.ru/>

Федеральная служба по труду и занятости - <http://www.rostrud.ru/>

Государственная инспекция труда в Краснодаре - <http://git23.rostrud.ru/>

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

Электронный каталог библиотеки КубГУ <http://www.kubsu.ru/node/>

Коллекция журналов издательства Elsevier на портале ScienceDirect <http://www.sciencedirect.com/>

Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных <http://www.scopus.com/>

Web of Science (WoS) - база данных научного цитирования <http://webofknowledge.com>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Трудовое право» играет важную мировоззренческую и методологическую роль в системе подготовки бакалавра.

При изучении дисциплины «Трудовое право» необходимо руководствоваться действующим федеральным и иным законодательством и разработанными на его основе подзаконными нормативными актами.

Изучение курса осуществляется в тесном взаимодействии с другими юридическими и общественными дисциплинами. Форма и способы изучения материала определяются с учетом специфики изучаемой темы. Однако во всех случаях необходимо обеспечить сочетание изучения теоретического материала, научного толкования того или иного понятия, даваемого в учебниках и лекциях, с самостоятельной работой студентов.

1. Методические указания по лекционным занятиям

Лекция - это наиболее экономичный способ передачи учебной информации, так как при этом материал излагается концентрированно, в логически выдержанной форме, с учетом деятельности издаваемого материала.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные вопросы темы, теоретические и практические проблемы, дает толкование норм трудового законодательства и рекомендации к самостоятельной работе по изучаемым темам.

Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у обучающихся ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

В ходе лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Интерактивный характер обучения обеспечивается возможностью получения обратной связи от слушателей, ответах на возникающие вопросы, элементами дискуссии в ходе лекции. Целесообразно задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

2. Методические указания для подготовки к практическим занятиям

Практические занятия проводятся в целях закрепления теоретических положений, рассмотренных в лекционном курсе и изученных студентами в ходе самостоятельной работы. На практических занятиях студенты должны научиться работать с нормативной документацией и выявить практические навыки использования правовых актов.

Практические занятия способствуют закреплению изученного материала, развитию умений и навыков в решении задач, подготовке докладов, рефератов по проблемным вопросам изучаемых тем, навыков участия в дискуссии, защите выдвигаемых положений.

В ходе подготовки к практическим занятиям студенту необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Доработать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к сообщению или эссе, обращаться за методической помощью к преподавателю. Составить план-конспект своего выступления. Продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой теории с реальной жизнью.

Планы практических занятий, их тематика, рекомендуемая литература, цель и задачи ее изучения сообщаются преподавателем на вводных занятиях или в методических указаниях по дисциплине.

3. Методические указания по самостоятельной работе студентов

Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине «Трудовое право».

Самостоятельная работа студентов по учебному курсу «Трудовое право» предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе прослушанных лекций преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике.

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по конкретному разделу (теме) студенты выполняют практические задания, нацеленные на

формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, проектные и презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

4. Методические указания по проведению ролевых игр

Целью проведения ролевых игр и разбора кейс-стади является обучение практическому применению норм права в связи с конкретными правовыми ситуациями. В ходе подготовки к ролевым играм и разбору кейс-стади используется опубликованная судебная и административная практика.

Порядок проведения ролевой игры.

Этап 1 Подготовительный. Обучающимся дается задание на основе лекционного курса и действующего законодательства изучить материал по заданной тематике (самостоятельная работа).

Этап 2 Вводный. Ознакомление обучающихся с фабулой дела, определение участников (ролей) ситуации.

Этап 3 Игровой. Изучение прав и обязанностей участников дела в игровой форме. Подготовка модельных диалогов и проектов актов применения права.

Этап 4 Итоговый. Анализ вариантов развития правовой ситуации. Критика действий участников. Подготовка алгоритма юридически-значимых действий в разбираемой ситуации. Оценка участников.

5. Методические указания по написанию докладов и сообщений (эссе)

Основная образовательная задача написания докладов и сообщений (эссе) состоит в том, выработке умения делать теоретические обобщения и практические выводы.

Доклады и сообщения (эссе) должны носить творческий характер, выполняться с использованием примеров из практики и действующих нормативных правовых актов, отвечать требованиям логичного, ясного и четкого изложения материала, отражать умение пользоваться приемами поиска, отбора, обработки и систематизации информации, работать с нормативно-правовыми актами.

В докладе и сообщении (эссе) необходимо указать проблемы, существующие в избранной теме исследования и обусловленные темой соответствующего раздела дисциплины, и высказать своё мнение по ним.

Выполняя доклад и сообщение (эссе) не допустимо осуществление текстуальных заимствований без ссылок на источники.

При написании доклада и сообщения (эссе) необходимо использовать нормативные акты, учебную и монографическую литературу, научные статьи, опубликованные в периодических изданиях.

В заключении доклада и сообщения (эссе) делаются краткие выводы.

Завершается доклад и сообщение (эссе) списком использованных источников (только тех, на которые имеются ссылки в работе), проставлением даты написания работы и личной подписью студента.

При оценке доклада и сообщения (эссе) учитываются:

- полнота освещения теоретических аспектов темы;
- использование нормативных источников;
- использование практического материала;
- правильное использование специальной терминологии;
- умение выявлять проблемы и обосновывать свои выводы.

Доклады и сообщения (эссе) необходимы для контроля знаний, умений и навыков проведения научных исследований по вопросам дисциплины. Они помогают выявлять способности к сбору, анализу, обобщению необходимой аналитической информации, а также выявлять освоение навыков проведения сравнительного анализа, способностей выявления существующих проблем и формирования собственного подхода к путям их решения.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями

здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

6. Методические рекомендации по использованию тестовых заданий

Тестовые задания подготовлены по всем темам дисциплины, их полный перечень представлен в фонде оценочных средств.

Тестовые задания представляют собой сформированные по тематике дисциплины основанные, главным образом, на содержании нормативных актов закрытые вопросы, предполагающие один правильный ответ из представленных на выбор обучающегося вариантов. Охват тестовыми заданиями содержания всех вопросов, выносимых на практическое занятие, а также формализованная структура тестовых заданий позволяет преподавателю произвести фронтальную оценку степени освоения обучающимися материала по теме в режиме максимальной экономии времени (1 минута на один вопрос).

Тестовые задания могут использоваться в качестве письменной работы на практическом занятии, а также для самостоятельной работы студентов. Рекомендуется использовать тесты для самопроверки готовности по теме, для краткого повторения пройденного материала. Обязательным условием начала самостоятельной работы с тестовыми заданиями является предварительная проработка теоретического и нормативного материала, учебной литературы по всем вопросам темы.

7. Методические указания по проведению дискуссий (эвристических бесед).

Дискуссия (эвристическая беседа) – представляет проводимое на практическом занятии коллективное обсуждение предложенной преподавателем проблематики. Как правило, дискуссия (эвристическая беседа) проводится по наиболее проблемным вопросам юридической науки и практики.

Для оптимального образовательного результата при организации дискуссии рекомендуется соблюдать следующие условия:

1. С тематикой дискуссии студенты должны быть ознакомлены заблаговременно, чтобы они смогли изучить литературу, периодические издания и нормативные акты по соответствующей проблематике, сформировать собственную позицию, подготовить аргументацию в ее защиту.

2. Ограничить регламент дискуссии временными рамками. Определить уважительный характер дискуссии (беседы), носящей исключительно научный характер, без отсылок к личностям членов дискуссии.

3. Выделить 2-3 докладчиков (оппонентов), которые представят проблемное поле по теме, изложат современные подходы (взгляды), существующие в науке и практике, «спровоцируют» обучающихся на активное обсуждение. В ходе эвристической беседы преподаватель представляет проблему самостоятельно, стимулирует обучающихся к обсуждению путем постановки вопросов.

4. Преподаватель должен внимательно следить за ходом дискуссии, направлять ее однако его роль в научном поиске должна быть, по возможности, минимальной. Научный поиск должен осуществляться обучающимися самостоятельно, выводы, достигнутые в ходе дискуссии (беседы) формулируются обучающимися.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

8.1 Перечень информационных технологий.

- Использование электронных презентаций при проведении лекционных и практических занятий.

- Проверка результатов самостоятельной работы студентов, выполненных в электронной форме, и консультирование студентов посредством электронной почты.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

– Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «Windows Media Player»).

– Стандартный пакет Microsoft Office, в том числе программа для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

2. Справочно-правовая система «Гарант» (<http://www.garant.ru/>)

3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для изучения дисциплины, в соответствии с ФГОС, необходимы:

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1	Лекционные занятия	Аудитория, оборудованная интерактивной доской, проектором и учебной мебелью.
2	Практические занятия	Аудитория, оборудованная интерактивной доской, проектором и учебной мебелью; аудитории, оборудованные учебной мебелью и доской.
3	Курсовое проектирование	Читальный зал с компьютерной зоной для работы с электронными ресурсами библиотеки, включая доступ к электронному каталогу.
4	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория, оборудованная интерактивной доской, проектором и учебной мебелью; аудитории, оборудованные учебной мебелью и доской.
5	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оборудованная интерактивной доской, проектором и учебной мебелью; аудитории, оборудованные учебной мебелью и доской.
6	Самостоятельная работа	Читальный зал с компьютерной зоной для работы с электронными ресурсами библиотеки, включая доступ к электронному каталогу.