Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО
ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
Среднерусский институт управления - филиал

УТВЕРЖДЕНО
Директор Среднерусского института
управления – филиала РАНХиГС
Меркулов П.А.

Щеголев Александр Владимирович

Подписан: Щеголев Александр Владимирович
DN: C=RU, S=Орловская область, T=исполняющий обязанности директора, OU="СРЕДНЕРУССКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ - ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ""РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ""", O="ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ""РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ""", СНИЛС=13950729986, ИНН=575208091607, E=it@orel.ranepa.ru, G=Александр Владимирович, SN=Щеголев, CN=Щеголев Александр Владимирович
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: Среднерусский институт управления

ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Юрист для бизнеса, власти и обеспечения прав человека

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,

реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.06 АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

направление подготовки 40.04.01 «Юриспруденция»
форма обучения: очная, заочная
год набора: 2025

Орел - 2024 г.

Автор-составитель:
кандидат юридических наук, доцент кафедры «Гражданское право и общеправовых дисциплин» Мельник Е.А.

И.о. заведующего кафедрой «Гражданское право и общеправовых дисциплин» кандидат юридических наук, Мельник Е.А.

РПД Б1.В.06 «Актуальные проблемы трудового права» одобрена на заседании кафедры «Гражданское право и общеправовых дисциплин».
Протокол № 1 от 01.09.2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 3
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы 5
3. Содержание и структура дисциплины 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся 8
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине 22
6. Методические материалы для освоения дисциплины 26
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет 34
7.1. Основная литература 34
7.2. Дополнительная литература 35
7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация 37
7.4. Интернет-ресурсы 38
7.5. Иные источники 38
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 38

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

1.1. Дисциплина Б1.В.06 «Актуальные проблемы трудового права» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК -1	Способен анализировать нестандартные ситуации правоприменительной практики и предлагать оптимальные варианты их решения	ОПК-1.1 Способен анализировать нестандартные ситуации правоприменительной практики	– анализ практики применения нормативных правовых актов в сфере профессиональной деятельности, выявление пробелов и коллизий правового регулирования; – критический анализ и правовая квалификация ситуации правоприменительной практики.
		ОПК-1.2 Способен предлагать оптимальные варианты решения нестандартных ситуаций правоприменительной практики	– выработка вариантов решения нестандартной ситуации правоприменительной практики и анализ последствий из реализации; – формулирование правовой позиции; – составление и оформление необходимых документов.
ОПК - 2	Способен самостоятельно готовить экспертные юридические заключения и проводить экспертизу нормативных (индивидуальных) правовых актов	ОПК -2.1. Способен самостоятельно готовить экспертные юридические заключения	– отбор, анализ и систематизация правовых актов и документов, нуждающихся в исследовании; – определение методов и методик экспертной юридической деятельности в рамках поставленной задачи; – установление законности правовых актов и документов; – оценка законности и обоснованности правовых актов и документов, выявление соответствия исследуемых документов по форме и содержанию действующему законодательству в соответствующей сфере; – использование

			правовых позиций высших национальных судебных органов и международных судебных инстанций при проведении экспертизы правовых актов и документов.
		ОПК -2.2. Способен самостоятельно проводить экспертизу нормативных (индивидуальных) правовых актов	– установление судебных процедур (иных правоприменительных процедур) для устранения выявленных юридической экспертизой нарушений; – формулирование правовой позиции, составление и оформление необходимых документов, отражающих результаты экспертной юридической деятельности.

1.2.В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (наличие профстандарта)	**Код этапа освоения компетенции**	**Результаты обучения**
07.008 - Планирование потребностей в трудовых ресурсах в рамках трудовой миграции/ Анализ возможностей и потребностей участников (субъектов) трудовой миграции в трудовых ресурсах; Планирование мероприятий по вопросам трудовой миграции; Формирование ресурсов, необходимых участникам (субъектам) трудовой миграции, - Деятельность по организационной поддержке участников (субъектов) трудовой миграции/ Сопровождение и консультирование работодателей по процессам привлечения трудовых ресурсов в рамках трудовой миграции; Сопровождение и консультирование участников (субъектов) трудовой миграции по вопросам оформления разрешительных	ОПК -1	**на уровне знаний*:*** – знать содержание нормативно-правовых актов и толкования норм права по вопросам трудового права; – знать правила поведения юриста в профессиональной сфере, а также правила межличностной и групповой коммуникации; – знать значение трудового права как регулятора социального взаимодействия и поведения
		на уровне умений: – соотносить свою профессиональную деятельность в процессе практической деятельности по реализации норм трудового права с нравственными императивами и этикой. – соотносить свои устремления с интересами других людей и социальных групп, и применять нормы трудового права в конкретных жизненных ситуациях
		на уровне навыков: - навыком применения правовых норм в конкретных ситуациях; - навыками распознавания неправомерного поведения;
	ОПК -2	**на уровне знаний*:*** - знать содержание нормативно-правовых актов и толкования норм права по вопросам трудового права; - иметь знания о системе трудового законодательства; – знать содержание доктринальных источников по

документов на право осуществления трудовой деятельности; Сопровождение и консультирование участников (субъектов) трудовой миграции по вопросам социальной поддержки и медицинского обеспечения; Сопровождение и организация прохождения тестирования, оценки, признания и развития профессиональной квалификации трудовых мигрантов, - Деятельность по правовой поддержке участников (субъектов) трудовой миграции/ Правовое консультирование участников (субъектов) трудовой миграции; Сопровождение участников (субъектов) трудовой миграции во взаимоотношениях с органами государственной и муниципальной власти; Представление законных интересов участников (субъектов) трудовой миграции перед правоохранительными органами и в судах		изучаемым вопросам трудового права **на уровне умений:** – уметь аналитически осмысливать положения действующего законодательства в области трудовых правоотношений; – грамотно, с учетом правил юридической стилистики, на основе норм права составлять тексты юридических документов, касающихся трудовых правоотношений и оформлять их в соответствии с установленными требованиями; **на уровне навыков:** подготовки, написания и оформления процессуальных и иных юридических документов, касающихся трудовых правоотношений.;

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

2.1. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 а.ч. (3 з.е.).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся (очная форма):

лекции – 4 а.ч.,
лабораторная работа – 4 а.ч.,
практические занятия – 16 а.ч.,
самостоятельная работа – 55 а. ч.,
экзамен – 27 а.ч.;

Количество академических часов, выделенных на контактную работу спреподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся (заочная форма):

лекции – 4 а.ч.,
лабораторная работа – 4 а.ч.,
практические занятия – 18 а.ч.,
самостоятельная работа – 73 а. ч.,

экзамен – 9 а.ч.;

2.2. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Актуальные проблемы трудового права» относится к обязательным дисциплинам вариативной части подготовки магистров по направлению 40.04.01 «Юриспруденция».

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области философии права, истории политических и правовых учений, истории и методологии юридической науки, а также на приобретенные ранее умения и навыки в сфере методологии юридической науки и юридической техники. Дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как «Актуальные проблемы конституционного и муниципального права», «Актуальные проблемы гражданского права и процесса», «Юридическая техника».

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*,промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Тема 1	Предмет современного трудового права. Принципы правового регулирования	15	2	-	2		11	О, Д, Т,
Тема 2	Правовые основы трудовых отношений	13	-	-	2		11	О, Д, Т, СЗ
Тема 3	Субъекты трудового права.	15	2	-	2		11	О, Д, Т, СЗ
Тема 4	Трудовой договор	19	-	2	6		11	О, Д, Т, СЗ
Тема 5	Защита трудовых прав работников	17	-	2	4		11	О, Д, Т, СЗ
Промежуточная аттестация		27						экзамен
Итого:		**108**	**4**	**4**	**16**	**2**	**55**	

Примечание: СЗ - ситуационные задачи, Т- тесты, О – устный опрос, Д- доклад

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*,промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		

Тема 1	Предмет современного трудового права. Принципы правового регулирования	19	2	-	2		15	О, Д, Т,
Тема 2	Правовые основы трудовых отношений	17	-	-	2		15	О, Д, Т, СЗ
Тема 3	Субъекты трудового права.	19	2	-	2		15	О, Д, Т, СЗ
Тема 4	Трудовой договор	22	-	2	6		14	О, Д, Т, СЗ
Тема 5	Защита трудовых прав работников	22	-	2	6		14	О, Д, Т, СЗ
Промежуточная аттестация		9						экзамен
Итого:		**108**	**4**	**4**	**18**	**9**	**73**	

Примечание: СЗ - ситуационные задачи, Т- тесты, О – устный опрос, Д- доклад

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Предмет современного трудового права. Принципы правового регулирования.

Общественно трудовые отношения – главные в сфере социальной организации труда. Предмет трудового права: трудовые отношения работников с работодателями. Иные отношения тесно связанные с трудовыми отношениями. Понятие и значение трудового права. Особенности метода трудового права. Соотношение централизованного коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.

Отграничения трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью (гражданского, административного, и др.). Тенденции реформирования трудового законодательства РФ в современный период. Понятие и значение принципов трудового права, их соотношение с общеправовыми (основными) и межотраслевыми принципами. Общая характеристика принципов трудового права: их структура, классификация и реализация в нормах трудового права. Социальное партнерство как важнейший принцип, определяющий построение механизма правового регулирования труда и содержание отрасли трудового права. – Виды социального партнерства: «представительство» и «участие» (participation). – Практика социального партнерства в зарубежных странах (во Франции, Германии, Швеции, Японии, США).

Тема 2. Правовые основы трудовых отношений

Характеристика законодательства, регулирующего трудовые отношения. Конституция. Основные законы о труде. Трудовой кодекс, федеральные законы и законы субъектов РФ, регулирующие трудовые и связанные с ними иные отношения в сфере применения труда работников. Трудовое законодательство – предмет совместного ведения РФ и ее субъектов, разграничение их компетенции согласно Конституции РФ. Подзаконные нормативные акты о труде: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, Министерства труда и социального развития РФ и др. Акты-соглашения: генеральное, региональное, межотраслевое тарифное, отраслевое тарифное, профессиональное тарифное и др.

Действие нормативно-правовых актов о труде во времени в пространстве и по кругу лиц (работников).

Коллективные договоры и иные локальные нормативные акты. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Общее и специальное законодательство. Значение судебной практики по трудовым делам для правоприменительной деятельности.

Соотношение законодательства о труде РФ с международными договорами и конвенциями Международной организации труда (МОТ), иными международными конвенциями стран СНГ и др.

Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Тема 3. Субъекты трудового права

Трудовые правоотношения. Основания возникновения. Стороны трудовых отношений.

Понятие и виды субъектов трудовых правоотношений и их правового статуса.

Гражданин (работник) как субъект трудового права.

Основные права и обязанности работника.

Формы участия работников в управлении организацией.

Юридические и физические лица - индивидуальные предприниматели и не зарегистрированные в качестве индивидуального предпринимателя, как субъекты трудовых правоотношений. Основные права и обязанности работодателя.

Профсоюзы как субъекты трудовых правоотношений. Государство как участник трудовых отношений

Тема 4. Трудовой договор

Социально-правовая роль и основные функции трудового договора. Свобода трудового договора и запрещение принудительного труда. Понятие и виды трудового договора. Контракт. Случаи заключение срочного трудового договора. Отграничения трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Стороны трудового договора. Содержание и форма трудового договора.

Гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу. Общий прядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу. Трудовая книжка работника. Защита персональных данных работника.

Испытание при приеме на работу.

Изменение трудового договора. Изменение существенных условий договора. Понятие и виды переводов по трудовому праву. Отличие перемещения от переводов. Временные переводы. Отстранение от работы.

Прекращение трудового договора. Классификация оснований прекращения трудового договора. Общие и дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Кодексом и законами обязательных правил при заключении договора.

Порядок оформления увольнения работников и производство расчетов с ним. Выходное пособие.

Тема 5. Защита трудовых прав работников.

Способы защиты трудовых прав работников.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа.

Понятие и формы самозащиты работниками трудовых прав.Судебная защита.

Понятие и виды, причины индивидуальных трудовых споров. Органы по рассмотрению трудовых споров: КТС и суд. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС.

Порядок рассмотрения трудовых споров в суде.

Понятие коллективных трудовых споров, примирительных процедур. Рассмотрение коллективных трудовых споров. Право на забастовку. Объявление забастовки. Законные и незаконные забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. В ходе реализации дисциплины «Актуальные проблемы трудового права» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Предмет современного трудового права. Принципы правового регулирования.	О, Д, Т, СЗ
Тема 2. Правовые основы трудовых отношений	О, Д, Т, СЗ
Тема 3. Субъекты трудового права.	О, Д, Т, СЗ
Тема 4 Трудовой договор	О, Д, Т, СЗ
Тема 5. Защита трудовых прав работников	О, Д, Т, СЗ

Содержание перечня вопросов для опроса на занятии и ситуационных задач определяется преподавателем и доводится до сведения обучающихся заранее для обеспечения возможности подготовки к занятию.

Выполнение тестовых заданий преследует цель проверки усвоения учащимися пройденного материала, поэтому их содержание до сведений студентов заранее не доводится.

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена в виде устного ответа на вопросы (задания) билета, решения ситуационных задач или компьютерного тестирования.

4.2. Типовые оценочные материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Примерные оценочные материалы по теме № 1.

Предмет современного трудового права. Принципы правового регулирования.

Вопросы для обсуждения:

1. Тенденции реформирования трудового законодательства РФ в современный период.
2. Понятие и значение принципов трудового права, их соотношение с общеправовыми (основными) и межотраслевыми принципами.
3. Общая характеристика принципов трудового права: их структура, классификация и реализация в нормах трудового права.
4. Социальное партнерство как важнейший принцип, определяющий построение механизма правового регулирования труда и содержание отрасли трудового права.

5. Виды социального партнерства: «представительство» и «участие» (participation).
6. Практика социального партнерства в зарубежных странах (во Франции, Германии, Швеции, Японии, США).

Примерная ситуационная задача:

Руководитель организации предвзято относился к одному из своих сотрудников. Устанавливал объём работы больше, чем остальным, при невыполнении её допускал резкие выражения в адрес работника, часто наказывал лишением премии. Другие сотрудники сопереживали, но молчали. Когда ситуация стала невыносимой работник решил обратиться в суд.

Руководствуясь законом, ответьте на вопрос: как должен обосновать свои исковые требования работник?

Какие принципы трудового права были нарушены?

Ключ:

Обоснование требование в соответствии с нормами ТК РФ, нарушена ст. 2 ТК РФ, а именно: принципы дискриминации в сфере труда; равенства прав и возможностей работников, обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы

Примерный тест:

Принудительный труд не включает в себя:

1)работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе,

2)работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного иливоенного положения,

3)работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силуприговора суда,

4)работу, выполняемую в целях поддержания трудовой дисциплины.

Примерные оценочные материалы по теме № 2.
Правовые основы трудовых отношений

Вопросы для обсуждения:

1. Характеристика законодательства, регулирующего трудовые отношения.
2. Конституция.
3. Трудовой кодекс, федеральные законы и законы субъектов РФ, регулирующие трудовые и связанные с ними иные отношения в сфере применения труда работников.
4. Трудовое законодательство – предмет совместного ведения РФ и ее субъектов, разграничение их компетенции согласно Конституции РФ.
5. Подзаконные нормативные акты о труде: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, Министерства труда и социального развития РФ и др.
6. Акты-соглашения: генеральное, региональное, межотраслевое тарифное, отраслевое тарифное, профессиональное тарифное и др.
7. Действие нормативно-правовых актов о труде во времени в пространстве и по кругу лиц (работников).
8. Коллективные договоры и иные локальные нормативные акты.
9. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда.
10. Общее и специальное законодательство.
11. Значение судебной практики по трудовым делам для правоприменительной деятельности.
12. Соотношение законодательства о труде РФ с международными договорами и конвенциями Международной организации труда (МОТ), иными международными конвенциями стран СНГ и др.

13. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Примерный тест:

Непосредственно связанные с трудовыми отношениями – это отношения по:

1) организации труда и управлению трудом
2) разрешению трудовых споров
3) дисциплинарной ответственности работников
4) поводу установления и выплаты заработной платы
5) установлению льгот работникам
6) охране труда

Примерная ситуационная задача:

При проверке правильности уплаты налогов коммерческой фирмой налоговыми инспекторами был установлен факт, что фирма своевременно не перечисляет в бюджет единый социальный налог.

Входят ли отношения между налоговыми инспекторами и работодателями в предмет трудового права?

Ключ: Нет, не входят, так как в соответствии со ст. 5 ТК РФ данные отношения не регулируются трудовым законодательством, а относится к области налогового права.

Примерные оценочные материалы по теме № 3.
Субъекты трудового права

Вопросы для обсуждения:

1. Трудовые правоотношения. Основания возникновения.
2. Стороны трудовых отношений.
3. Понятие и виды субъектов трудовых правоотношений и их правового статуса.
4. Гражданин (работник) как субъект трудового права. Основные права и обязанности работника. Формы участия работников в управлении организацией.
5. Юридические и физические лица - индивидуальные предприниматели и не зарегистрированные в качестве индивидуального предпринимателя, как субъекты трудовых правоотношений.
6. Основные права и обязанности работодателя.
7. Ответственность сторон трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений.
8. Профсоюзы как субъекты трудовых правоотношений.
9. Государство как участник трудовых отношений

Примерный тест:

Выступает стороной трудового отношения …

1) преподаватель университета
2) военнослужащий
3) свободный художник
4) домохозяйка

Примерная ситуационная задача:

С работником было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору о совмещении должности переводчика. Работник попросил внести соответствующую запись в трудовую книжку, однако работодатель отказался это делать.

Кто прав в данном случае?

Ключ**:** Основным нормативным актом, регламентирующим порядок внесения записей в трудовые книжки, является Инструкция по заполнению трудовых книжек, утвержденная

Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 г. № 69. Согласно п. 3.1 по желанию работника запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству производится по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. В Инструкции ничего не сказано о внесении в трудовые книжки записей о совмещении. В связи с этим такую запись делать не нужно. Если потребуется подтвердить осуществление обязанностей по должности, которую работник совмещал, это можно сделать, представив заверенную копию соответствующего приказа**.**

Примерные оценочные материалы по теме № 4.
Трудовой договор

Вопросы для обсуждения:

1. Социально-правовая роль и основные функции трудового договора.
2. Отграничения трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Стороны трудового договора. Содержание и форма трудового договора.
3. Гарантии при приеме на работу.
4. Испытание при приеме на работу.
5. Изменение трудового договора.
6. Прекращение трудового договора. Классификация оснований прекращения трудового договора.
7. Порядок оформления увольнения работников и производство расчетов с ним. Выходное пособие.

Примерный тест:

С какого возраста по общему правилу можно вступать в трудовое правоотношение в качестве работника?

1) 14 лет
2) 15 лет
3) 16 лет
4) 18 лет

Примерная ситуационная задача:

Организация заключила срочный трудовой договор с иностранным работником. В настоящее время работник находится на больничном, а срок трудового договора истекает.

Вправе ли организация-работодатель расторгнуть трудовой договор с указанным работником?

Ключ:

В соответствии со ст. 58 ТК РФ между работодателем и работником может быть заключен срочный трудовой договор на срок до пяти лет.

Правила расторжения такого договора определены в ст. 79 ТК РФ, где указано,что договор прекращается с истечением срока его действия. При этом о прекращении договора работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

В рассматриваемой ситуации работодатель должен направить работнику письменное сообщение по почте о прекращении договора, иначе договор автоматически станет бессрочным.

Что касается трудовой книжки, то работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 84.1 ТК РФ).

Примерные оценочные материалы по теме № 5.

Защита трудовых прав работника

Вопросы для обсуждения:

1. Способы защиты трудовых прав работников.
2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа.
4. Понятие и формы самозащиты работниками трудовых прав.
5. Судебная защита.
6. Порядок рассмотрения трудовых споров в суде.

Примерный тест:

Индивидуальные трудовые споры в общем случае рассматриваются:

1) Административным трибуналом МОТ
2) Трудовым арбитражем
3) Комиссиями по трудовым спорам и судами
4) Примирительной комиссией

Примерная ситуационная задача:

Руководитель организации отказался удовлетворять коллективные требования работников, сославшись на их необоснованно завышенные требования в условиях экономического кризиса. Представители работников, не видя смысла в примирительных процедурах, приступили к проведению забастовки.

1. Правомерны ли действия работников и почему?
2. Как следовало поступить?
3. Какими могут быть последствия?

1.1 Ключ:

1. Действия работников неправомерны, так как реализация права на забастовку предполагает соблюдение порядка, установленного действующим законодательством. Так, в соответствии со ст.409 работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки только в случаях, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора (ст.406 ТК РФ) либо работодатель не выполняет соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора (ст.408 ТК РФ), или не исполняет решение трудового арбитража.
2. Во исполнение установленного порядка разрешения коллективных трудовых споров работникам следовало поэтапно применять примирительные процедуры, предусмотренные ТК РФ и как минимум предложить работодателю создать примирительную комиссию (ст.402 ТК РФ). Согласно ст.401 ТК РФ рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом, ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах. И только если работодатель стал бы уклоняться от создания примирительной комиссии и последующих процедур (ст.406) работники были бы вправе организовать забастовку.
3. Забастовка, организованная и проведенная без соблюдения установленных законом правил может быть признана незаконной в судебном порядке. В силу ст.413 ТК РФ решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее

следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

Согласно ст.417 ТК РФ работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины. Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Критерии оценивая устного ответа

Оценка	**Критерии оценки**
Отлично	студент даѐт логически последовательный ответ на поставленный вопрос; демонстрирует знание нормативной базы, умение на практических примерах показать действие теории
Хорошо	студент даѐт логически последовательный ответ на поставленный вопрос; в целом знает нормы права; в целом способен на практических примерах показать действия теории
Удовлетворительно	студент в целом даѐт логически последовательный ответ на поставленный вопрос; ошибается в законодательном регулировании; не способен на практических примерах показать действия теории
Неудовлетворительно	ответ студента логически непоследовательный; нормы права не знает; не способен на практических примерах показать действия теории

Критерии оценивая результатов теста, содержащего 10 вопросов

Оценка	**Критерии оценки:**
отлично	10 правильных ответов
хорошо	9 правильных ответов
удовлетворительно	8 правильных ответов
неудовлетворительно	менее 8 правильных ответов

При большом количестве вопросов в тесте целесообразно числовой диапазон правильных ответов заменять на процент правильных ответов, тогда оценка может соответствовать, например,

Отлично - при 100% правильных ответах,

Хорошо - при 80-90% правильных ответах,

Удовлетворительно - при 60-70% правильных ответах,

Неудовлетворительно - при правильных ответах менее 60%.

Интерактивная лекции (проблемная) .

Тема: Субъекты трудового права. Трудовой договор

Вопросы для обсуждения:

1. Трудовые правоотношения. Основания возникновения.
2. Стороны трудовых отношений.

3. Понятие и виды субъектов трудовых правоотношений и их правового статуса. Гражданин (работник) как субъект трудового права. Основные права и обязанности работника. Формы участия работников в управлении организацией.
4. Юридические и физические лица - индивидуальные предприниматели и не зарегистрированные в качестве индивидуального предпринимателя, как субъекты трудовых правоотношений.
5. Основные права и обязанности работодателя.
6. Ответственность сторон трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений.
7. Профсоюзы как субъекты трудовых правоотношений.
8. Государство как участник трудовых отношений

Тема: «Трудовой договор»

Вопросы для обсуждения:

1. Социально-правовая роль и основные функции трудового договора.
2. Отграничения трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Стороны трудового договора. Содержание и форма трудового договора.
3. Гарантии при приеме на работу.
4. Испытание при приеме на работу.
5. Изменение трудового договора.
6. Прекращение трудового договора. Классификация оснований прекращения трудового договора.
7. Порядок оформления увольнения работников и производство расчетов с ним. Выходное пособие.

Интерактивное занятие с использованием «кейс-метода» по теме «Защита трудовых прав работников»

Типовые задания для проведения практического занятия с использованием кейс-метода

1. Шувалов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, оплате за вынужденный прогул и компенсации морального вреда. Шувалов указывал, что в связи с реорганизацией областной фирмы и организацией областной Ассоциации по производству и торговле стройматериалами он был приглашен в порядке перевода (согласно п. 5 ст. 77 ТК РФ) в указанную Ассоциацию на должность ведущего товароведа. Ему предложили заключить трудовой договор на один год, хотя работа не носила срочного характера, он вынужден был согласиться, не желая оставаться без работы.

Представитель ответчика иск не признал и пояснил, что с истцом был заключен срочный трудовой договор, который закончился, и Шувалов был уволен согласно ст. 79 ТК РФ. Однако истец ссылался на то, что не учтены требования Закона, он устраивался на работу на неопределенный срок в порядке перевода, а трудовой договор был заключен на определенный срок в нарушение ст. 58 ТК РФ.

Как Вы оцениваете доводы истца и ответчика по данному трудовому спору? Какое решение вынесет суд?

2. Старший преподаватель академии Савельева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и выплате за вынужденный прогул. Савельева пояснила, что была уволена с работы по ст. 79 ТК РФ ввиду того, что на ее должность конкурс не объявлялся, хотя с ней был заключен трудовой договор на определенный срок, который в дальнейшем не перезаключался. Представитель ответчика не согласился с иском, ссылаясь на то, что со

всеми лицами профессорско-преподавательского состава заключается срочный трудовой договор согласно действующему федеральному закону. Поскольку должность старшего преподавателя, которую занимала Савельева, была исключена из штатного расписания, конкурс на нее не объявлялся. Савельева была уволена в связи с истечением срока трудового договора согласно ст. 79 ТК РФ.

Дайте оценку доводам истца. Как Вы считаете, истечение срока избрания по конкурсу влечет за собой автоматическое истечение срока действия трудового договора или служит основанием для проведения конкурса?

3. Генеральный директор ОАО "Связист" обратился в областной суд с иском о признании незаконной забастовки, проводимой профсоюзным комитетом этого предприятия в связи с нарушением порядка разрешения коллективных трудовых споров. Он мотивировал иск тем, что профсоюзом не использовались примирительные процедуры.

Председатель профсоюзного комитета, объявившего забастовку, ссылался на то, что несоблюдение требований законодательства о необходимости использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, повлекших коллективный трудовой спор, имело место не по вине профсоюза, а по вине руководства ОАО, уклонявшегося, несмотря на неоднократные предложения профсоюза, от разрешения коллективного трудового спора, связанного с проблемой повышения оплаты труда. В связи с этим не было возможности провести заседание примирительной комиссии, а также трудового арбитража. В подтверждение своей позиции профсоюзный комитет представил соответствующую документацию.

Какое решение может вынести областной суд в данной ситуации?

4. В ОАО "Летное предприятие" возникла конфликтная ситуация в связи с заключением коллективного договора. Профсоюз летного состава считал, что администрация ОАО отказывается от подписания с ним коллективного договора.

Внеочередная конференция профсоюза летного состава 4 ноября приняла решение о проведении с 10 до 22 часов 12 декабря забастовки, повторив при этом свою позицию по поводу сложившейся ситуации.

Транспортный прокурор обратился в суд с заявлением в интересах ОАО о признании забастовки незаконной. По его мнению, она объявлена с нарушением установленного порядка, в частности, без соблюдения порядка осуществления примирительных процедур.

Кроме того, из предоставленных ответчиком материалов было видно, что на момент объявления забастовки администрация не могла подписать коллективный договор, так как к этому договору профсоюзом не были представлены необходимые приложения.

Какие правовые механизмы должны быть использованы при рассмотрении данного конфликта?

Задание

1) Составьте алгоритм: Обращение работодателя в суд с требованиями к работнику

2) Составьте исковое заявление в суд в связи с незаконным увольнением работника с работы. Работник работал на должности менеджера в течение 4 лет в ООО «Мир», уволен в связи с несоответствием занимаемой должности, подтвержденным результатом аттестации. Аттестация не проводилась. Какие требования вправе выдвинуть работник?

3) Приведите примеры ситуаций, связанных с нарушением норм трудового законодательства. Предложите алгоритм их разрешения

Интерактивное занятие в форме «круглого стола»
по теме «Защита трудовых прав» (4 часа)

Цель занятия: ознакомить студентов с институтом трудовых споров, порядком их разрешения в суде.

Порядок проведения «круглого стола»:

1. Краткое вводное слово преподавателя.
2. Заслушивание кратких вводных сообщений участников «круглого стола».
3. Постановка перед участниками «круглого стола» вопросов, поступивших из аудитории.
4. Развертывание дискуссии.
5. Выработка согласованных позиций по предмету обсуждения.

В заключении подводится итог работы «круглого стола», высказываются пожелания его участникам и присутствующим.

Примерные темы для обсуждения на круглом столе:

1. Зарубежный опыт разрешения трудовых споров.
2. Понятие и виды трудовых споров.
3. Специфика досудебного порядка урегулирования трудовых споров.
4. Специфика защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения трудовых споров.
5. Порядок рассмотрения трудовых споров в суде.
6. Особенности правового статуса лиц, участвующих в деле о решении трудовых споров.
7. Специфика вынесения, вступления в законную силу и обжалования судебного решения по трудовым спорам.
8. Исковая давность при разрешении трудовых споров

Лабораторная работа по теме 4: Трудовой договор

«Заключение и прекращение трудового договора»

Цель: закрепление и углубление полученных на лекции и в ходе самостоятельной подготовки представлений о понятии трудового договора, процедуре заключения договора; научиться составлять трудовой договор, оформлять необходимую документацию,заполнять трудовую книжку.

Задания (часть 1):

1.1 составить трудовой договор по предполагаемой должности;

1.2 составить иные сопутствующие документы (заявление и приказ о приеме на работу и т.д. в зависимости от содержания трудового договора).

1.3 Заполнение трудовой книжки

1.4 Найдите ошибки в представленных для анализа документах

1.5 Взаимопроверка выполненных работ

Задание (часть2)

Составьте алгоритм:

расторжения трудового договора по инициативе работодателя

расторжения трудового договора по соглашению сторон

расторжения трудового договора по инициативе работника

расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (совершением по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или

постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях).

Оформите приказ при прекращении трудового договора по соглашению сторон

Оформите приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора по соглашению сторон в случае отпуска с последующим увольнением

Тема 5
Защита трудовых прав работников

Цель занятия: закрепить полученные ранее в ходе лекций, практических занятий и самостоятельной работы студентов знаний о трудовых отношениях, о трудовом договоре, об особенностях трудовых договоров с отдельными категориями работников, о трудовых спорах и способах их разрешения.

Ход работы.

Приступая к лабораторной работе, следует вспомнить пройденные теоретические положения и ответить на вопросы (блиц-опрос).

Вопросы для повторения:

1. Проблемы заключения трудового договора. Виды трудовых договоров. Основания заключения срочного трудового договора.
2. Проблемы расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Порядок увольнения.
3. Проблемы расторжения трудового договора по инициативе работника.
4. Проблемы применения дисциплинарных взысканий.
5. Проблемы привлечения к материальной ответственности работников, ее виды.
6. Проблемы материальной ответственности работодателя за вред, причиненный работнику.
7. Случаи их предоставления гарантий и компенсаций.
8. Понятие оплаты труда, заработной платы. Порядок выплаты. Удержания из заработной платы.
9. Понятие и виды времени отдыха. Ежегодный отпуск и порядок его предоставления.
10. Понятие рабочего времени и его виды. Нормы труда. Режим рабочего времени.
11. Понятие охраны труда и ее значение. Организация охраны труда.

Способы защиты трудовых прав работников.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа.

Понятие и формы самозащиты работниками трудовых прав.

Судебная защита.

Понятие и виды, причины индивидуальных трудовых споров.

Органы по рассмотрению трудовых споров: КТС и суд.

Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС.

Порядок рассмотрения трудовых споров в суде.

Понятие коллективных трудовых споров, примирительных процедур.

Рассмотрение коллективных трудовых споров.

Право на забастовку.

Объявление забастовки.

Законные и незаконные забастовки.

Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.

Для выработки практических навыков составления различного рода договоров, иных документов, в том числе для разрешения трудовых споров, студентам предлагается выполнить **следующие задания**:

1) Лазарева обратилась в суд с требованием к работодателю и его директору о признании необоснованным отказа в приеме на работу и компенсации морального вреда. Лазарева ссылалась на то, что ей было обещано устройство на работу на заводе, где были вакантные должности, соответствующие ее специальности и квалификации. Кроме того, из резолюции директора на ее заявлении следовало, что управление кадров должно уточнить должность для ее приема на работу, но это указание выполнено не было, а затем ей отказали в приеме на работу из-за неприязненных отношений, сложившихся с директором завода в связи с тем, что на протяжении длительного времени она настаивала на трудоустройстве на заводе.

Представитель завода не согласился с доводами Лазаревой, считая, что наличие вакантных мест на заводе значения в данном случае не имеет. Он настаивал на том, что данное дело не подведомственно суду, сослался на то, что директор принял правильное решение об отказе в приеме на работу. Лазарева, по мнению ответчика, не может в судебном порядке оспаривать отказ в приеме на работу, причину которого она не требовала указать в письменной форме. Однако Лазарева, опровергая утверждение ответчика, ссылалась на ст. 46 Конституции РФ, гарантирующую каждому судебную защиту его прав и свобод.

Как, по Вашему мнению, следует определить подведомственность данного дела, должен ли суд его рассматривать?

2) Шувалов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, оплате за вынужденный прогул и компенсации морального вреда. Шувалов указывал, что в связи с реорганизацией областной фирмы и организацией областной Ассоциации по производству и торговле стройматериалами он был приглашен в порядке перевода (согласно п. 5 ст. 77 ТК РФ) в указанную Ассоциацию на должность ведущего товароведа. Ему предложили заключить трудовой договор на один год, хотя работа не носила срочного характера, он вынужден был согласиться, не желая оставаться без работы.

Представитель ответчика иск не признал и пояснил, что с истцом был заключен срочный трудовой договор, который закончился, и Шувалов был уволен согласно ст. 79 ТК РФ. Однако истец ссылался на то, что не учтены требования Закона, он устраивался на работу на неопределенный срок в порядке перевода, а трудовой договор был заключен на определенный срок в нарушение ст. 58 ТК РФ.

Как Вы оцениваете доводы истца и ответчика по данному трудовому спору? Какое решение вынесет суд?

3) Старший преподаватель академии Савельева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и выплате за вынужденный прогул. Савельева пояснила, что была уволена с работы по ст. 79 ТК РФ ввиду того, что на ее должность конкурс не объявлялся, хотя с ней был заключен трудовой договор на определенный срок, который в дальнейшем не перезаключался. Представитель ответчика не согласился с иском, ссылаясь на то, что со всеми лицами профессорско-преподавательского состава заключается срочный трудовой договор согласно действующему федеральному закону. Поскольку должность старшего преподавателя, которую занимала Савельева, была исключена из штатного расписания, конкурс на нее не объявлялся. Савельева была уволена в связи с истечением срока трудового договора согласно ст. 79 ТК РФ.

Дайте оценку доводам истца. Как Вы считаете, истечение срока избрания по конкурсу влечет за собой автоматическое истечение срока действия трудового договора или служит основанием для проведения конкурса?

4) Генеральный директор ОАО "Связист" обратился в областной суд с иском о признании незаконной забастовки, проводимой профсоюзным комитетом этого предприятия в связи с нарушением порядка разрешения коллективных трудовых споров. Он мотивировал иск тем, что профсоюзом не использовались примирительные процедуры.

Председатель профсоюзного комитета, объявившего забастовку, ссылался на то, что несоблюдение требований законодательства о необходимости использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, повлекших коллективный трудовой спор, имело место не по вине профсоюза, а по вине руководства ОАО, уклонявшегося, несмотря на неоднократные предложения профсоюза, от разрешения коллективного трудового спора, связанного с проблемой повышения оплаты труда. В связи с этим не было возможности провести заседание примирительной комиссии, а также трудового арбитража. В подтверждение своей позиции профсоюзный комитет представил соответствующую документацию.

Какое решение может вынести областной суд в данной ситуации?

5) В ОАО "Летное предприятие" возникла конфликтная ситуация в связи с заключением коллективного договора. Профсоюз летного состава считал, что администрация ОАО отказывается от подписания с ним коллективного договора.

Внеочередная конференция профсоюза летного состава 4 ноября приняла решение о проведении с 10 до 22 часов 12 декабря забастовки, повторив при этом свою позицию по поводу сложившейся ситуации.

Транспортный прокурор обратился в суд с заявлением в интересах ОАО о признании забастовки незаконной. По его мнению, она объявлена с нарушением установленного порядка, в частности, без соблюдения порядка осуществления примирительных процедур.

Кроме того, из предоставленных ответчиком материалов было видно, что на момент объявления забастовки администрация не могла подписать коллективный договор, так как к этому договору профсоюзом не были представлены необходимые приложения.

Какие правовые механизмы должны быть использованы при рассмотрении данного конфликта?

Задания

1) Составьте алгоритм: Обращение работодателя в суд с требованиями к работнику

2) Составьте исковое заявление в суд в связи с незаконным увольнением работника с работы. Работник работал на должности менеджера в течение 5 4 лет в ООО «Мир», уволен в связи с несоответствием занимаемой должности, подтвержденным результатом аттестации. Аттестация не проводилась.

Какие требования вправе выдвинуть работник?

3) Приведите примеры ситуаций, связанных с нарушением норма трудового законодательства.

Предложите алгоритм их разрешения

Примерные темы докладов

1. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью
2. работника, связанный с исполнением им трудовых обязанностей
3. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.
4. Порядок расследования и оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве.

5. Особенности охраны труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.
6. Требования охране труда. Обязанности работодателя и работника в сфере охраны труда.
7. Несчастные случаи на производстве. Порядок расследования, оформление документации.
8. Особенности регулирования труда педагогических работников.
9. Особенности регулирования труда надомников
10. Особенности регулирования труда дистанционных работников
11. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
12. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц
13. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
14. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет .
15. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
16. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
17. Ответственность за дисциплинарный проступок.
18. Материальная ответственность работника
19. Материальная ответственность работодателя.
20. Вида ответственности работодателя за нарушение норм трудового законодательства
21. Ответственность работника за нарушение норм трудового законодательства

Характеристика оценочного средства «Доклад»

Выполнение доклада предполагает подготовку материала в письменной форме с дальнейшим заслушиванием студента на практическом занятии и обсуждением его работы. Устное представление доклада на занятии длится 7 – 10 минут. В докладе должны присутствовать как теоретическое обоснование проблемы, так и собственные выводы. Объем доклада составляет 2-3 страницы печатного текста.

Параметры оценочного средства

Оценка	Критерии оценки:
отлично	доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); студент свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента (7 - 10 минут)
хорошо	представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументировано отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы

удовлетворительно	выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал
неудовлетворительно	доклад имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации; выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала

Вопросы для самостоятельной подготовки к практическим занятиям

1. Понятие и виды времени отдыха. Ежегодный отпуск и порядок его предоставления.
2. Понятие рабочего времени и его виды. Нормы труда. Режим рабочего времени.
3. Понятие охраны труда и ее значение. Организация охраны труда.
4. Требования охране труда. Обязанности работодателя и работника в сфере охраны труда.
5. Несчастные случаи на производстве. Порядок расследования, оформление документации.
6. Особенности регулирования труда педагогических работников.
7. Особенности регулирования труда надомников
8. Особенности регулирования труда дистанционных работников
9. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
10. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц
11. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
12. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет .
13. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
14. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
15. Ответственность за дисциплинарный проступок.
16. Материальная ответственность работника
17. Материальная ответственность работодателя.
18. Ответственность сторон трудового отношения за нарушение норм трудового законодательства

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Экзамен рекомендуется проводится с применением следующих методов (средств**):** компьютерное тестирование, устное собеседование по вопросам курса, решение задач.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	**Промежуточный/ключевой индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	
ОПК -1	В точном соответствии с законом осуществляет квалификацию юридических фактов и определяет стратегию действий в конкретных правовых ситуациях	полнота	исчерпывающий анализ источников правового регулирования фактов и обстоятельств
		релевантность	соответствие предлагаемых вариантов решения нестандартных ситуаций правоприменительной

			практики действующему законодательству, правовым позициям высших национальных судебных органов и международных судебных инстанций, их реализуемость с точки зрения установленных правовых процедур
		результативность	формулирование правовой позиции, устранение нарушения действующего законодательства
		оптимальность	правовые формы, методы и способы анализа правовых актов и документов соответствуют особенностям фактических обстоятельств, подлежащих правовой квалификации
		мониторинг	обобщение результатов сбора и обработки правовой информации
ОПК -2	Осуществляет оценку правовых явлений, формулирует выводы и предложения на основе их анализа, дает разъяснения по правовым вопросам в различных сферах правового регулирования в форме экспертного заключения установленного вида	полнота	исчерпывающий анализ фактических обстоятельств, подлежащих правовой квалификации
		релевантность	соответствие экспертизы фактическим обстоятельствам, подлежащим правовой квалификации
		результативность	формулирование экспертного заключения, составление и оформление необходимых документов
		оптимальность	правовые формы, методы и способы экспертизы соответствуют особенностям фактических обстоятельств, подлежащих правовой квалификации
		мониторинг	сбор и обработка правовой информации, необходимой для принятия решения и

			подготовки экспертного заключения
		корректность	соблюдение нормативных актов, методических и иных рекомендаций проведения отдельных видов экспертиз

Рекомендуемые вопросы для экзамена по дисциплине «Актуальные проблемы трудового права»

1 Дайте понятие трудового права как отрасли права. Опишите предмет и метод трудового права.
2 Охарактеризуйте сферы действия норм трудового права.
3 Соотнесите трудовое право и смежные отрасли права.
4 Определите роль и функции трудового права.
5 Дайте понятие, характеристику основных принципов правового регулирования трудовых отношений.
6 Дайте понятие, правовую характеристику социально – партнерских соглашений.
7 Дайте понятие источников трудового права, их классификации и определите виды.
8 Продемонстрируйте знание оснований возникновения трудовых отношений.
9 Дайте понятие субъектов трудового права. Охарактеризуйте их виды.
10 Выявите проблемы участия в трудовых отношениях.
11 Продемонстрируйте знание прав и обязанностей работодателя.
12 Продемонстрируйте знание прав и обязанностей работника.
13 Продемонстрируйте знание гарантий реализации права на труд.
14 Выявите особенности правового статуса безработного.
15 Продемонстрируйте знание основных принципов государственной политики в области занятости.
16 Дайте понятие коллективного договора, определите его содержание.
17 Сопоставьте практику социального партнерства в зарубежных странах (во Франции, Германии, Швеции, Японии, США).
18 Дайте понятие трудового договора. Определите его содержание.
19 Продемонстрируйте знание оснований изменения и прекращения трудового договора. Соотношение понятий.
20 Дайте понятие персональных данных и их защита.
21 Выявите проблемы заключения трудового договора.
22 Сопоставьте основания заключения срочного и на неопределенный срок (бессрочного) трудового договора.
23 Выявите проблемы расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Составьте алгоритм расторжения договора.
24 Выявите проблемы расторжения трудового договора по инициативе работника. Составьте алгоритм расторжения договора.
25 Выявите проблемы применения дисциплинарных взысканий.
26 Выявите проблемы привлечения к материальной ответственности работников, ее виды.
27 Выявите проблемы материальной ответственности работодателя за вред, причиненный работнику.
28 Проанализируйте случаи предоставления гарантий и компенсаций.
29 Дайте понятие оплаты труда, заработной платы. Продемонстрируйте знание порядка выплаты и удержания из заработной платы.
30 Дайте понятие времени отдыха. Продемонстрируйте знание порядка предоставления ежегодного отпуска.

31 Дайте понятие рабочего времени. Определите нормы труда и режим рабочего времени.
32 Дайте понятие охраны труда и ее значение. Охарактеризуйте организацию охраны труда.
33 Продемонстрируйте знание требований охране труда.
34 Охарактеризуйте порядок расследования несчастного случая, оформление документации.
35 Выявите особенности регулирования труда педагогических работников.
36 Выявите особенности регулирования труда надомников
37 Выявите особенности регулирования труда дистанционных работников
38 Выявите особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
39 Выявите особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц
40 Выявите особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
41 Выявите особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет .
42 Выявите особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
43 Выявите особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
44 Охарактеризуйте понятие и роль профессиональных союзов.
45 Выявите причины трудовых споров.
46 Продемонстрируйте роль и значение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.
47 Выявите проблемы защиты трудовых прав.
48 Сравните механизм разрешения индивидуального спора в комиссии по трудовым спорам и в суде. Выявите особенности.
49 Охарактеризуйте медиацию как способ урегулирования трудовых споров

Примерные ситуационные задачи к экзамену

1.Работник принял решение подать иск о восстановлении на работе. В какой суд будет подано исковое заявление, в какие сроки и при наличии каких документов?

2. Работником при обращении в суд пропущен срок исковой давности. Вправе ли судья отказать в принятии иска. Каковы уважительные причины пропуска срока исковой давности?

3. Каким образом осуществляется расчет государственной пошлины при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер?

4. Какое решение должен принять суд в случае установления факта несоответствия нормативного правового акта, подлежащий применению, нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу?

5. Гражданин обратился с иском о восстановлении на рабочем месте. В какие сроки должен быть рассмотрен спор?

6. С работником заключен срочный трудовой договор. Работник и работодатель расторгают трудовой договор по соглашению сторон. В какие сроки и при каких условиях возможно расторжение договора? Каковы условия аннулирования договоренности о сроке и основаниях увольнения?

7. Петр Федотов (17 лет) заключил трудовой договор. Каков порядок увольнения указанного работника?

8. Увольнение работника В соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ. При каких условиях возможно увольнение?

9. Расторжение трудового договора по подпункту "б" пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения). При каких условиях действия работодателя будут законными?

10. Увольнение в связи с утратой доверия - п.7 ч.1 ст.81. В отношении кого возможно увольнение по указанному основанию**?**

Шкала оценивания ответа на экзамене.

Оценивание обучающихся в процессе освоения ими компетенций, формируемых данной дисциплиной, осуществляется в форме зачета, который предполагает оценивание уровня освоения содержание дисциплины и сформированность образовательного результата с помощью устного собеседования в рамках промежуточной аттестации по вопросам и решению ситуационных задач.

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при **устном** ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим критериям:

Оценка **«отлично»** выставляется, если студент демонстрирует знания основных теоретических положений в полном объеме, умеет их применять на практике в полной мере, свободно владеет навыками анализа и систематизации теоретических положений изученной дисциплины.

Оценка **«хорошо»** выставляется, если студент демонстрирует большую часть знаний основных теоретических положений, умеет применять их на практике, допуская при этом незначительные неточности, владеет основными навыками анализа и систематизации теоретических положений изученной дисциплины.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если студент демонстрирует достаточные знания основных теоретических положений, умеет применять их на практике, допуская при этом ошибки, владеет отдельными навыками анализа и систематизации теоретических положений изученной дисциплины.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, если у студента отсутствуют знания основных теоретических положений, он не умеет применять их на практике и не владеет навыками анализа и систематизации теоретических положений изученной дисциплины.

6. Методические материалы для освоения дисциплины

6.1. Оценивание знаний учащихся.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций, приведены в программе применительно к каждой форме оценки знаний, умений и навыков студента.

Контроль знаний обучающихся по дисциплине проводится в форме текущей и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости студентов – текущая аттестация – проводится в ходе семестра с целью определения уровня усвоения студентами знаний, сформированности у них умений и навыков, своевременного выявления недостатков в подготовке студентов и принятия необходимых мер по ее корректировке, совершенствованию методики обучения, организации учебной работы и оказания студентам индивидуальной помощи. К текущему контролю успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях;
- по результатам проведения контроля уровня усвоения знаний;
- по результатам выполнения обучающимися индивидуальных заданий;
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя по имеющимся задолженностям.

Контроль за выполнением студентами каждого вида работ может осуществляться поэтапно и служить основанием для промежуточной аттестации по дисциплине.

Промежуточная аттестация учащихся проводится в форме экзамена

Оценка	Критерии оценивания	Результат обучения
отлично	**Полнота:** - соблюдение всех необходимых и достаточных законодательных правил о правовых средств и способов защите прав субъектов гражданского оборота в области трудового права; **Релевантность:** - соответствие выбранных современных подходов и технологий управленческих решений развитию бизнес-структур и иных органов независимо от организационно правовой формы; **Результативность:** соответствие результата поставленным задачам и целям **Оптимальность:** -применяет соответствие выбранной траектории действий правовому казусу **Мониторинг:** Собирает и анализирует правовую информацию, необходимую для принятия решения и подготовки экспертного заключения по конкретным вопросам в области трудового права **Корректность:** соблюдение нормативных актов, методических и иных рекомендаций для анализа конкретного правового казуса	ОПК -1 ОПК -2 **На уровне знаний:** - основные закономерности возникновения, функционирования и развития норм трудового права; - механизм и средства правового регулирования и реализации основных правовых институтов трудового права; - особенности законодательного процесса, а также процесса формирования законов, подзаконных и локальных актов различных уровней, а также статус субъектов, принимающих в нем участие; - структуру нормативно-правового акта, правила его действия во времени, пространстве и по кругу лиц; - процедуру внесения изменений в нормативно-правовые акты и их отмены; - содержание основных положений трудового законодательства, процессуальные формы их реализации, - понятие и виды юридических фактов, понятие и виды трудовых правоотношений, их субъекты, объекты, содержание; - понятие и меры ответственности за правонарушения, в области трудового права **на уровне умений:** - обосновывать необходимость принятия и разработки нормативно-правовых актов в правовой сфере в области трудового права; - определять место нормативно-правового акта в системе источников трудового права; - логично и последовательно распределять содержание нормативно-правового акта по главам, статьям, пунктам и подпунктам; - применять современные информационные технологии для поиска и обработки правовой информации; толковать нормы трудового права; - применять нормы трудового права при решении конкретных казусов (задач); квалифицировать юридические факты; - определять подлежащие применению нормативно правовые акты **на уровне навыков:** - анализ перспектив принятия разрабатываемого нормативно-правового акта; - сбора и обработки информации для разработки нормативно-правового акта;
хорошо	**Полнота:** Частичное соблюдение необходимых и законодательных правил о правовых средств и способов защите прав субъектов гражданского оборота в области трудового права; **Релевантность:** В ответе частично демонстрирует соответствие	

	выбранных современных подходов и технологий управленческих решений развитию бизнес-структур и иных органов независимо от организационно правовой формы. **Результативность:** В основном соответствие результата поставленным задачам и целям **Оптимальность:** применяет соответствие выбранной траектории действий правовому казусу **Мониторинг:** Не в полном объеме собирает и анализирует правовую информацию, необходимую для принятия решения и подготовки экспертного заключения по конкретным вопросам в области трудового права **Корректность:** частичное соблюдение нормативных актов, методических и иных рекомендаций для анализа конкретного правового казуса	- сопоставления содержания разрабатываемого нормативно-правового акта с действующими нормативно-правовыми актами и актами, ранее регулировавшими подобные правоотношения; - лаконичного, четкого и недвусмысленного изложения юридических норм; - навыки работы с нормативными правовыми актами, необходимыми для их применения в конкретных ситуациях; - навыки анализа, нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения; - навык анализа правоприменительной практики
удовлетворительно	**Полнота:** - демонстрирует слабое соблюдение всех необходимых и достаточных законодательных правил о правовых средств и способов защите прав субъектов гражданского оборота в области трудового права; **Релевантность:** - демонстрирует плохое соответствие выбранных современных подходов и технологий управленческих решений развитию бизнес-структур и иных органов независимо от организационно правовой формы; **Результативность**: не полное соответствие результата поставленным задачам и целям **Оптимальность:** не применяет соответствие	

	выбранной траектории действий правовому казусу или дает слабое обоснование решения казуса **Мониторинг:** Собирает и анализирует отдельную правовую информацию, необходимую для принятия решения и подготовки экспертного заключения по конкретным вопросам в области трудового права **Корректность:** соблюдение отдельных нормативных актов, методических и иных рекомендаций для анализа конкретного правового казуса	
неудовлетворительно	**Полнота:** в ответе не содержится соблюдение всех необходимых и достаточных законодательных правил о правовых средств и способов защите прав субъектов гражданского оборота в области трудового права **Релевантность:** отмечает не соответствие выбранных современных подходов и технологий управленческих решений развитию бизнес-структур и иных органов независимо от организационно правовой формы. **Результативность**: не соответствие результата поставленным задачам и целям **Оптимальность:** - не применяет соответствие выбранной траектории действий правовому казусу **Мониторинг:** Не обладает навыками сбора и анализа правовой информации, необходимой для принятия решения и подготовки экспертного заключения по конкретным вопросам в области	

	трудового права **Корректность:** Отсутствует умение соблюдать нормативные акты, методические и иные рекомендации для анализа конкретного правового казуса	

6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для достижения поставленных целей изучения дисциплины «Актуальные проблемы трудового права» используется традиционные и нетрадиционные образовательные технологии, при этом основными формами являются лекции и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов.

Подготовка к лекции.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,
- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

При изложении учебного материала используются как традиционные, так и нетрадиционные формы проведения лекций. В частности, используются такие формы:

-Традиционная лекция

-Проблемная лекция.

-Лекция с разбором конкретных ситуаций или коллизий.

Традиционная лекция подразумевает изложение преподавателем материала в логичной последовательности, с постановкой цели рассмотрения конкретной темы, плана лекции.

Проблемная лекция отличается от традиционной постановкой в начале занятия определенной проблемы, рассмотрение которой осуществляется на фоне изложения материала лекции.

Лекция с разбором конкретных ситуаций подразумевает рассмотрение теоретического материала на фоне конкретных жизненных примеров и судебной практики.

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. Традиционная лекция имеет несомненные преимущества не только как способ доставки информации, но и как метод эмоционального воздействия преподавателя на обучающихся, повышающий их познавательную активность.

Для того, чтобы составлять качественные конспекты лекций, важно понять, что конспект – не дословно записанная речь преподавателя. Преподаватель вообще не обязан диктовать текст лекции под запись – так он не успеет сообщить запланированную информацию в полном объеме, а студенты, соответственно, – ее получить. Конспект – сжатое, емкое смысловое содержание лекции, включающее основные ее аспекты, дополнительные пояснения лектора и пометки самого автора конспекта, то есть студента. Составление конспекта требует достаточно больших усилий, зато результат всемерно способствует глубокому пониманию и прочному усвоению изучаемого материала.

Желательно просмотреть конспект лекции сразу после занятий. Материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания, следует отметить, а затее попытаться самостоятельно найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую

литературу. Если не удалось разобраться в материале, нужно сформулировать вопросы и обратиться на ближайшей лекции или ином занятии за помощью к преподавателю.

Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

Практические занятия предназначены для углубленного изучения дисциплины. На этих занятиях идет осмысление теоретического материала, формируется умение убедительно формулировать собственную точку зрения, приобретаются навыки профессиональной деятельности.

Для успешного проведения практических занятий с творческой дискуссией нужна целенаправленная предварительная подготовка студентов. Практическое занятие в сравнении с другими формами обучения требует от студентов высокого уровня самостоятельности в работе с литературой, инициативы, а именно:

- умение работать с несколькими источниками,
- осуществить сравнение того, как один и тот же вопрос излагается различными авторами,
- сделать собственные обобщения и выводы.

Все это создает благоприятные условия для организации дискуссий, повышает уровень осмысления и обобщения изученного материала.

В процессе практического занятия идет активное обсуждение, дискуссии и выступления студентов, где они под руководством преподавателя делают обобщающие выводы и заключения. В ходе занятия студент учится публично выступать, видеть реакцию слушателей, логично, ясно, четко, грамотным литературным языком излагать свои мысли, приводить доводы, формулировать аргументы в защиту своей позиции. На занятии каждый студент имеет возможность критически оценить свои знания, сравнить со знаниями и умениями их излагать других студентов, сделать выводы о необходимости более углубленной и ответственной работы над обсуждаемыми проблемами.

В ходе занятия каждый студент опирается на свои конспекты, сделанные на лекции, собственные выписки из учебников, первоисточников, статей, периодической литературы, нормативного материала. Практическое занятие стимулирует у студента стремление к совершенствованию своего конспекта, желание сделать его более информативным, качественным.

При проведении практических занятий реализуется принцип совместной деятельности студентов. При этом процесс мышления и усвоения знаний более эффективен в том случае, если решение задачи осуществляется не индивидуально, а предполагает коллективные усилия. Поэтому занятие эффективно тогда, когда проводится как заранее подготовленное совместное обсуждение выдвинутых вопросов каждым студентом. При этом приветствуется общий поиск ответов группой, возможность раскрытия и обоснования различных точек зрения у студентов. Такие занятия обеспечивают контроль за усвоением знаний студентами.

Готовясь к занятию, студенты должны:

1. Познакомиться с рекомендуемой преподавателем литературой;
2. Рассмотреть различные точки зрения по изучаемой теме, используя все доступные источники информации;
3. Выделить проблемные области и неоднозначные подходы к решению поставленных вопросов;
4. Сформулировать собственную точку зрения;
5. Предусмотреть возникновение спорных правовых ситуаций при решении отдельных вопросов и быть готовыми сформулировать свой дискуссионный вопрос

Методические рекомендации по решению ситуационных задач

Прежде чем приступить к ответам на поставленные в ситуационных задачах вопросы, необходимо изучить соответствующие разделы учебников, комментариев к законам, определить и исследовать относящиеся к данной теме нормативные акты, подобрать научную литературу. Не следует ограничиваться рекомендованной научной литературой и нормативными актами, поскольку их перечень, как правило, является приблизительным. При подборке необходимого материала полезно использовать электронные информационно-справочные правовые системы типа «Гарант», «Консультант», «Кодекс», «Референт», «Эталон», «АРМ-юрист» и др., а кроме того публикации в сети «Интернет».

При решении задачи на основе изученного материала необходимо дать аргументированные ответы на поставленные вопросы. Обязательны ссылки на действующие нормативные акты и разъяснения высших судебных органов. Если в задаче несколько вопросов или они предусматривают несколько способов разрешения развития ситуации из-за неясности каких-либо факторов, то нужно последовательно дать на каждый из поставленных вопросов ответ и рассмотреть все ситуации. При решении задачи следует обратиться к списку нормативных и правоприменительных актов, указанных в рабочей программе.

Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий

Тестирование – это исследовательский метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств обучающегося. В результате тестирования обычно получают некоторую количественную характеристику, показывающую меру усвоения учебного материала обучающимся.

Тесты – система заданий специфической формы, применяемая в сочетании с определенной методикой измерения и оценки результата. Тестовое задание – это диагностическое задание в виде задачи или вопроса с четкой инструкцией к выполнению и обязательно с эталоном ответа или алгоритмом требуемых действий. При выполнении предложенных на занятии тестовых заданий, обучающемуся следует внимательно прочитать каждый из поставленных вопросов. Это позволит определить область знаний, проверить наличие которых призван тот или иной вопрос.

После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Причем, рекомендуем прочитать все варианты, даже если один из них кажется вполне удовлетворительным. В качестве ответа надлежит выбрать тот, который соответствующий правильному ответу. Обучающийся должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов, в зависимости от задания, данного преподавателем. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будет один правильный и один неправильный ответ. Всех правильных или всех неправильных ответов (если это специально не оговорено в формулировке вопроса) быть не может. Нередко в вопросе уже содержится смысловая подсказка, что правильным является только один ответ, поэтому при его нахождении продолжать дальнейшие поиски уже не требуется.

На отдельные тестовые задания не существует однозначных ответов, поскольку хорошее знание и понимание содержащегося в них материала позволяет найти такие ответы самостоятельно. Именно на это обучающимся следует ориентироваться, поскольку полностью запомнить всю получаемую информацию и в точности ее воспроизвести при ответе невозможно. Кроме того, вопросы в тестах могут быть обобщенными, не затрагивать каких-то деталей.

Самостоятельная работа студентов.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей студентов. Время и место самостоятельной работы выбираются студентами по своему усмотрению с учетом

рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения программы, которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступать к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Самостоятельная работа по дисциплине предполагает:

- самостоятельный поиск ответов и необходимой информации по предложенным вопросам;
- выполнение заданий для самостоятельной работы;
- изучение теоретического и лекционного материала, а также основной и дополнительной литературы при подготовке к практическим занятиям, научным дискуссиям, написании докладов;
- самостоятельное изучение отдельных вопросов, не рассматриваемых на практических занятиях, по перечню, предусмотренному в методической разработке данного курса;
- самостоятельное изучение материалов официальных сайтов по правовым вопросам для выступления на практических занятиях и для подготовки заданий, предусмотренных методической разработкой по данному курсу;
- выполнение индивидуальных заданий для КСР по отдельным темам дисциплины, представленным в методической разработке.

Объём заданий рассчитан максимально на 2-4 часа в неделю.

Алгоритм самостоятельной работы студентов:

1 этап – поиск в литературе и изучение теоретического материала на предложенные преподавателем темы и вопросы;

2 этап – осмысление полученной информации из основной и дополнительной литературы, освоение терминов и понятий, механизма решения задач;

3 этап – составление плана ответа на каждый вопрос или алгоритма решения задачи.

Подготовка письменного доклада.

Доклад – это запись устного сообщения на определенную тему. Он предназначен для прочтения на практическом занятии.

При подготовке докладов или сообщений студент должен правильно оценить выбранный для освещения вопрос. При этом необходимо правильно уметь пользоваться учебной и дополнительной литературой. Значение поисков необходимой литературы огромно, ибо от полноты изучения материала зависит качество научно-исследовательской работы. Самый современный способ провести библиографический поиск – это изучить электронную базу данных по изучаемой проблеме.

Доклад – вид самостоятельной работы, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. Подготовка доклада требует от студента большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы. Она включает несколько этапов и предусматривает длительную, систематическую работу студентов и помощь педагогов по мере необходимости:

- составляется план доклада путем обобщения и логического построения материала доклада;
- подбираются основные источники информации;
- систематизируются полученные сведения путем изучения наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, возможно, дает сам преподаватель;
- делаются выводы и обобщения в результате анализа изученного материала, выделения наиболее значимых для раскрытия темы доклада фактов, мнений разных ученых и требования нормативных документов.

К докладу по укрупненной теме могут привлекаться несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления. Обычно в качестве тем для докладов преподавателем предлагается тот материал учебного курса, который не освещается в лекциях, а выносится на самостоятельное изучение студентами. Поэтому доклады, сделанные студентами на практических занятиях, с одной стороны, позволяют дополнить лекционный материал, а с другой – дают преподавателю возможность оценить умения студентов самостоятельно работать с учебным и научным материалом.

Построение доклада, как и любой другой научной работы, традиционно включает три части: вступление, основную часть и заключение.

Во вступлении обозначается актуальность исследуемой в докладе темы, устанавливается логическая связь ее с другими темами. В заключении формулируются выводы, делаются предложения и подчеркивается значение рассмотренной проблемы.

Если текст доклада должен быть сдан преподавателю, то он оформляется так же, как и текст реферата. В тех случаях, когда сдавать текст не требуется, достаточно его подготовить для себя без оформления.

Текст доклада может быть написан полностью, либо в виде тезисов. В последнем случае в логической последовательности записываются только основные мысли.

Подготовка к экзамену.

Формой промежуточной аттестации студентов по части дисциплины и по всей дисциплине является экзамен. Успешным считается освоение дисциплины с итоговой оценкой: «удовлетворительно» и выше.

Подготовка к экзамену способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач.

Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На экзамене студент демонстрирует теоретические знания, навыки самостоятельной работы. В период подготовки к экзамену студент вновь обращается к учебному и учебно-методическому материалу и закрепляет знания.

Перед экзаменом для обучающихся проводится консультация.

Время подготовки ответа при сдаче экзамена составляет не менее 30 минут (по желанию студента ответ может быть досрочным). При подготовке к экзамену студент ведет записи в листе устного ответа.

При проведении экзамена не допускается наличие у студента посторонних предметов и технических устройств, способных затруднить (сделать невозможной) объективную оценку результатов аттестации, в том числе в части самостоятельности выполнения задания экзамена. С разрешения экзаменатора допускается использование студентом справочников, таблиц и других пособий, перечень которых определяется решением кафедры.

Экзамен студентов осуществляется по билетам. Экзаменационный билет включает в себя три теоретических вопроса или два теоретических вопроса и практическое задание.

Формулировка вопросов билета для экзаменационного билета в целом совпадает с формулировкой перечня рекомендованных для подготовки к экзамену вопросов, доведенного до сведения студентов накануне промежуточной аттестации.

Формулировка практического задания в экзаменационном билете в целом совпадает с формулировкой перечня рекомендованных для подготовки к экзамену практических заданий, доведенного до сведения студентов накануне промежуточной аттестации.

Преподаватель-экзаменатор вправе задавать студенту дополнительные вопросы в рамках рабочей учебной программы дисциплины в объеме, не превышающем объемы билета.

Студент, испытывающий затруднения при подготовке к ответу по выбранному билету, имеет право выбора второго билета с соответствующим продлением времени на

подготовку. При этом окончательная оценка снижается на один балл. Выбор третьего билета не допускается.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1. Основная литература

1. Бочкарева, Н. А. Трудовое право России [Электронный ресурс] : учебник / Н. А. Бочкарева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — 978-5-4486-0490-4. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/79438.html;
2. Резепова, В. Е. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для СПО / В. Е. Резепова, Н. А. Захарова, Ю. Б. Захарова. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Профобразование, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 196 с. — 978-5-4486- 0488-1, 978-5-4488-0221-8. — Режим доступа:http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/79443.html;
3. Солопова, В. А. Охрана труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для СПО / В. А. Солопова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Профобразование, 2019. — 125 с. — 978-5-4488-0353-6. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/86204.html;
4. Стрелкова, Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л. В. Стрелкова, Ю. А. Макушева. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 351 с. — 978-5-238-01490-6. — Режим доступа:
5. http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/71228.html

1.2. Дополнительная литература.

1. Проблемы формирования механизма защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателей [Электронный ресурс] : монография / А. Н.Малолетко, Л. В. Прохорова, О. В. Каурова [и др.] ; под ред. Н. Б. Починок. — Электрон. текстовые данные. — М. : Русайнс, 2017. — 120 с. — 978-5-4365-1045-3. — Режим доступа:http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/78873.html;

1.3. Нормативные правовые документы:

1. Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФот 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018);
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (в ред. от 27 декабря 2018 г. N 549- ФЗ, с изменениями вступающими в силу с 27 июня 2019 г.);
4. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" (в ред. от 27.12.2018 г., с изм. и доп., вступ. в силу с 08.01.2019);
5. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"(в ред. от 11 декабря 2018 г. N 461-ФЗ);
6. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" (в ред. отот 18 апреля 2018 г. N 86-ФЗ);
7. Закон РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-I "О государственной тайне" (в ред. от 29

июля 2018 г. N 256-ФЗ);
8. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных" (вред.: от 31 декабря 2017 г. N 498-ФЗ);
9. Конвенция МОТ № 135 о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях. Ратифицирована Российской Федерацией. См.: Федеральный закон от 1 июля 2010 г. № 137-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (Конвенции № 135)» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148927/;
10. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 1 (2018)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 28.03.2018) // http://www.vsrf.ru//.
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 “О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям”// http://www.vsrf.ru//.
12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"// http://www.vsrf.ru//.
13. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017) // http://www.vsrf.ru//.
14. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 2 (2016)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016) // http://www.vsrf.ru//.
15. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 1 (2017 г.) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16.02.2017) // http://www.vsrf.ru//.
16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 “О применении законодательства, регулирующего труд женщин, 23 лиц с семейными обязанностями инесовершеннолетних”// http://www.vsrf.ru//.
17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации». // http://www.vsrf.ru//.

7.4. Интернет-ресурсы

1. www.inion.ru – Институт научной информации по общественным наукам РАН.
2. www.iprbookshop.ru – IPRbooks электронно-библиотечная система.
3. www.e.lanbook.com – Издательство «Лань». Электронно-библиотечная система.
4. www.biblio-online.ru – Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ.
5. www.rsl.ru – Российская Государственная Библиотека.
6. www.nnir.ru – Российская национальная библиотека.
7. www.nns.ru – Национальная электронная библиотека.
8. www.rsi.ru – Российская государственная библиотека.
9. www.elibrary.ru – Электронная библиотека журналов.
10. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» http://cyberleninka.ru/
11. www.aport.ru – Поисковая система
12. www.rambler.ru – Поисковая система
13. www.yandex.ru – Поисковая система.
14. www.orel.ranepa.ru – Официальный портал СИУ РАНХиГС.

7.5. Иные источники

1. Сайт: Министерства Юстиции РФ: www.minjust.ru/
2. Сайт: Верховного суда РФ: www.supcourt.ru/

3. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»

4. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Лань»

5. Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист-Вью»

6. Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»

7. Полные тексты диссертаций и авторефератов Электронная Библиотека Диссертаций РГБ

8. EBSCO Publishing - мультидисциплинарные полнотекстовые базы данных различных мировых издательств по гуманитарным областям знаний, рефератами полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов.

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

8.1. Материально-техническая база

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель, проекционное оборудование, компьютер, доска,
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, лабораторных занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель, проекционное оборудование, компьютер, доска.
Компьютерный класс (аудитория для выполнения самостоятельной работы) /Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель, проекционное оборудование, компьютеры, доска.
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования.

8.2. Перечень программного обеспечения, необходимого для реализации дисциплины

Наименование программного обеспечения	**Назначение и тип лицензии программного обеспечения**
7-Zip	Архиватор с высокой степенью сжатия Свободная лицензия
Adobe reader – Russian	Просмотр, печать и внесение аннотаций в документы PDF. Свободная лицензия
Yandex Браузер	Браузер. Свободная лицензия

Windows XP Professional Windows 7 Professional Windows 8 Pro Windows 8.1 Pro Windows 10 Pro	Операционные системы. Лицензированная версия
Office Professional Plus 2007 Office Professional Plus 2010 Office Standard 2007 Office Standard 2010 Office Standard 2013	Пакет офисных приложений. Лицензированная версия
СПС Консультант Плюс	Справочно-правовая система. Лицензированная версия