

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Гжельский государственный университет»  
(ГГУ)

*Кафедра юридических и общеобразовательных дисциплин*

Рабочая программа дисциплины с ФОС

**Трудовое право**

*Направление подготовки* 40.03.01 Юриспруденция

---

*Направленность (профиль)* Гражданско-правовая

---

*Квалификация выпускника* бакалавр

---

## Содержание

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы
2. Компетенции и индикаторы их достижения
3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине
4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы
5. Объем дисциплины
6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
7. Фонд оценочных средств для проведения аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Рабочая программа дисциплины «Трудовое право» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 40.03.01. Юриспруденция

Дисциплина относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

В соответствии с требованиями ФГОС ВО при реализации настоящей дисциплины, необходимо также учитывать образовательные потребности обучающихся из числа инвалидов и (или) лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе в соответствии с «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» (утв. Министерством образования и науки РФ 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн).

При наличии в группе инвалида и (или) лица с ОВЗ подбираются учебные задания и оценочные мероприятия с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья обучающегося.

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

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Общепрофессиональные	Решение юридических проблем	ОПК-2

### 2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ОПК-2	Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	ОПК-2.1 Применяет навыки работы с нормами процессуального и материального права в профессиональной деятельности ОПК-2.2 Использует знания основных положений отраслевых юридических и специальных наук, сущности и содержания основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов права, определяет характер правоотношения и подлежащие применению нормы материального и процессуального права ОПК-2.3 Осуществляет правовую квалификацию, устанавливает фактическую основу дела ОПК-2.4 Подготавливает правоприменительные акты в точном соответствии с нормами материального и процессуального права

### 3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

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

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ОПК-2		
	Правовые нормы, регулирующие трудовые правоотношения, особенности различных форм реализации трудового права, обстоятельства, имеющие юридическое	квалифицировать факты и обстоятельства, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых прав и обязанностей	практическим опытом решения задач профессиональной деятельности в сфере трудовых отношений

	значение для возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений		
--	---	--	--

#### 4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП.

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые	Последующие дисциплины
ОПК-2	Административное право. Гражданский процесс. Финансовое право. Право социального обеспечения.	Гражданское право. Экологическое право. Земельное право. Семейное право.	Арбитражный процесс. Уголовное право. Уголовный процесс. Налоговое право. Предпринимательское право. Международное право. Международное частное право. Правоприменительная практика. Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена.

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

Профиль (направленность) программы установлена путём её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: гражданско-правовая направленность.

Дисциплина в рамках воспитательной работы направлена на формирование у обучающихся активной гражданской позиции, уважения к правам и свободам человека, знания правовых основ и законов, воспитание чувства ответственности или умения аргументировать, самостоятельно мыслить, анализировать и оценивать изучаемые явления и процессы.

#### 5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>	
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>
<b>Общая трудоемкость:</b> зачетные единицы/часы	5/180	5/180
<b>Семестр</b>	5	5
<b>Контактная работа с преподавателем:</b>	76	44
Занятия лекционного типа - лекционные занятия	36	20
Занятия семинарского типа - практические занятия(в том числе в форме практической подготовки, 20% от	36	20

объема практических занятий*)		
Занятия семинарского типа - лабораторные работы (в том числе в форме практической подготовки, 20% от объема лабораторных занятий*)		
Консультации	2	2
Курсовая работа (курсовой проект)		
Промежуточная аттестация: экзамен (в том числе: в форме контактной работы/в форме СРС)	2/16	2/16
<b>Самостоятельная работа</b>	88	120

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

**6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы**

**6.1.1. Очная форма обучения**

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.	Предмет и принципы трудового права	2			2			6
2.	Источники трудового права	2			2			6
3.	Социальное партнерство в сфере труда	2			2			6
4.	Коллективные переговоры, договоры и соглашения	2			2			6
5.	Заключение и изменение трудового договора	4			4			6
6.	Прекращение трудового договора	4			4			6
7.	Рабочее время и время отдыха.	2			2			6
8.	Заработная плата. Гарантии и компенсации.	4			4			6
9.	Дисциплина труда и трудовой распорядок	2			2			6
10.	Профессиональная	2			2			6

	подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников							
11.	Охрана труда	2			2			4
12.	Материальная ответственность сторон трудового договора	2			2			6
13.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	2			2			6
14.	Защита трудовых прав и свобод	2			2			6
15.	Международно-правовое регулирование труда	2			2			6
	Промежуточная аттестация	18						
	ИТОГО	36			36			88

### 6.1.2. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.	Предмет и принципы трудового права	1			1			8
2.	Источники трудового права	1			1			8
3.	Социальное партнерство в сфере труда	1			1			8
4.	Коллективные переговоры, договоры и соглашения	2			2			8
5.	Заключение и изменение трудового договора	2			2			8
6.	Прекращение трудового договора	1			1			8

7.	Рабочее время и время отдыха.	2			2			8
8.	Заработная плата. Гарантии и компенсации.	2			2			8
9.	Дисциплина труда и трудовой распорядок	1			1			8
10.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	2			2			8
11.	Охрана труда	1			1			8
12.	Материальная ответственность сторон трудового договора	1			1			8
13.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	1			1			8
14.	Защита трудовых прав и свобод	1			1			8
15.	Международно-правовое регулирование труда	1			1			8
	Промежуточная аттестация	18						
	ИТОГО	20			20			120

## **6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам**

### **6.2.1. Содержание лекционного курса**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование темы (раздела) дисциплины</b>	<b>Содержание лекционного занятия</b>
1.	Тема 1. Предмет, источники и принципы трудового права	<p>Понятие трудового права. Трудовое право, как отрасль права, отрасль законодательства, юридическая наука, учебная дисциплина. Роль и место трудового права в системе права Российской Федерации. История российского трудового права.</p> <p>Предмет трудового права. Трудовые правоотношения: понятие, виды, состав. Стороны и основания возникновения трудовых отношений. Иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми.</p> <p>Методы трудового права. Особенности сочетания централизованного и локального, договорного, рекомендательного, диспозитивного и императивного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в трудовом праве.</p>

		<p>Система отрасли трудового права. Нормы и институты трудового права. Соотношение системы трудового права и системы трудового законодательства.</p> <p>Принципы трудового права. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Свобода труда. Запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда. Назначение принципов трудового права.</p>
2.	Тема 2. Источники трудового права.	<p>Понятие системы трудового права РФ. Структура трудового права. Нормы трудового права. Классификация норм трудового права. Институты трудового права. Виды трудовых отношений. Источники трудового права: понятие. Виды источников трудового права. Система источников трудового права. Федеральные источники трудового права. Нормативные правовые акты субъектов РФ. Нормативные правовые акты местного самоуправления.</p>
3.	Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда	<p>Понятие, цели, основные принципы социального партнерства в сфере труда. Система и формы социального партнерства.</p> <p>Стороны, уровни и формы социального партнерства. Бипартизм и трипартизм в социальном партнерстве.</p> <p>Представители работников и работодателей в социальном партнерстве. Профессиональные союзы. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников.</p> <p>Органы социального партнерства: понятие, задачи. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые, региональные и локальные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.</p>
4.	Тема 4. Коллективные переговоры, договоры, соглашения	<p>Коллективные переговоры: понятие, цель, порядок ведения. Этапы ведения коллективных переговоров. Гарантии участникам коллективных переговоров. .</p> <p>Соглашение: понятие, виды, содержание и структура. Порядок разработки проекта соглашения. Заключение и регистрация соглашения. Действие соглашения, его изменение и дополнение.</p> <p>Участие работников в управлении организацией: понятие, основные формы.</p> <p>Ответственность сторон социального партнерства. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление</p>

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

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

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

		<p>труда.</p> <p>Несчастные случаи на производстве: понятие, их расследование и учет. Обязанности работодателя при несчастных случаях. Образование комиссии по расследованию несчастных случаев. Оформление материалов расследования несчастных случаев.</p> <p>Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев.</p>
12	Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора	<p>Понятие, виды и условия возникновения материальной ответственности. Материальная ответственность как институт трудового права и вид юридической ответственности. Отличие материальной ответственности от дисциплинарной и гражданско-правовой ответственности, ее основания возникновения и виды.</p> <p>Материальная ответственность работодателя перед работником. Возмещение работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, и за задержку выплаты заработной платы и других выплат.</p> <p>Возмещение морального вреда, причиненного работнику.</p> <p>Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, ее пределы. Основания ограниченной и полной материальной ответственности работника.</p> <p>Порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю. Определение размера причиненного ущерба, порядок его взыскания. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника</p>
13	Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	<p>Понятие и система регулирования труда отдельных категорий работников.</p> <p>Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.</p> <p>Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями (ст. ст. 253 – 264 ТК РФ). Работы, на которых ограничивается применение труда женщин. Отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком.</p> <p>Особенности регулирования труда руководителя организации. Заключение и прекращение трудового договора с руководителем организации. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора с ним.</p> <p>Понятие и виды работодателей – физических лиц, их права и обязанности. Особенности регулирования труда работодателей - физических лиц.</p> <p>Особенности регулирования труда лиц,</p>

		<p>работающих по совместительству.</p> <p>Особенности регулирования труда вахтовиков, дистанционных работников и строителей.</p>
14	Тема 14. Защита трудовых прав и свобод	<p>Конституционные основы, общие положения и способы защиты трудовых прав работников.</p> <p>Самозащита работниками трудовых прав. Формы самозащиты. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты.</p> <p>Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов.</p> <p>Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Федеральная инспекция труда, ее полномочия и структура. Государственные инспекторы труда, их права и полномочия. Судебная защита трудовых прав и свобод.</p> <p>Индивидуальные трудовые споры: понятие, виды. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Способы разрешения индивидуальных трудовых споров.</p> <p>Рассмотрение трудовых споров комиссией по трудовым спорам. Порядок образования и деятельности. Принятие решения комиссией по трудовым спорам, его обжалование, исполнение.</p> <p>Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Подсудность дел, возникающих из трудовых споров. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Вынесение и исполнение судебных решений по трудовым спорам. Исполнение решений о восстановлении на работе.</p> <p>Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров. Понятие коллективного трудового спора, основания возникновения. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража.</p> <p>Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора. Право на забастовку. Объявление забастовки. Предупредительная забастовка. Ответственность работников за незаконные забастовки.</p>
15	Тема 15. Международно-правовое регулирование	<p>Понятие международно-правового регулирования труда, основные направления, источники. Акты</p>

	<p>труда</p>	<p>Международной организации труда.</p> <p>Международно-правовая защита трудовых прав и свобод в странах Содружества Независимых Государств. Минская Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека (от 26 мая 1995 года). Декларация о согласованной миграционной политике государств-участников Содружества Независимых Государств от 5 октября 2007 года.</p> <p>Правовое положение трудящихся-мигрантов, приграничных, сезонных трудящихся в странах СНГ.</p> <p>Трудовое положение иностранцев в Российской Федерации. Разрешение на работу, порядок его оформления и прекращения.</p> <p>Правовое регулирование приглашения иностранных работников в Россию. Права и обязанности работодателя, пригласившего иностранного гражданина в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности. Права и обязанности иностранных работников в Российской Федерации</p>
--	--------------	--

#### 6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Тема 1. Предмет и система трудового права	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие и предмет трудового права Российской Федерации.</li> <li>2. Конституционно-правовые отношения: понятие и субъекты</li> <li>3. Особенности правовых норм в трудовом праве.</li> <li>4. Понятие и классификация субъектов трудового права. Юридический статус субъектов трудового права: трудовая правосубъектность, основные трудовые права, свободы, обязанности, гарантии трудовых прав и свобод, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей</li> </ol>
2.	Тема 2. Источники трудового права.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Источники трудового права, понятие.</li> <li>2. Виды источников трудового права.</li> <li>3. Система источников трудового права.</li> <li>4. Федеральные источники трудового права.</li> <li>5. Нормативные правовые акты субъектов РФ.</li> <li>6. Нормативные правовые акты местного самоуправления. Особенности локальных нормативных актов о труде</li> </ol>
3.	Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные принципы социального партнерства. Уровни социального партнерства. Формы социального партнерства.</li> <li>2. Представители сторон социального партнерства, их правовой статус. Коллективные договоры и</li> </ol>

		соглашения: понятие, содержание, структура, порядок заключения и их действие. 3. Регистрация коллективного договора, социально-партнерского соглашения и контроль за их выполнением. 4. Основные формы участия работников в управлении организацией. Ответственность сторон социального партнерства
4.	Тема 4. Коллективные переговоры, договоры, соглашения	1.Коллективный договор: понятие, содержание, структура. 2. Порядок разработки и принятия проекта коллективного договора. 3. Регистрации коллективного договора. Его исполнение, изменение и дополнение. Контроль за его выполнением.
5.	Заключение и изменение трудового договора	1. Содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные положения договора. Понятие и виды изменения трудового договора. 2.Изменение определенных сторонами условий трудового договора: порядок, правовые последствия. 3. Перевод работника на другую работу: основания, виды, порядок оформления. Основания расторжения трудового договора.
6.	Прекращение трудового договора	1.Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. 2.Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. 3.Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора. 4.Гарантии и компенсации работникам, связанные с прекращением трудового договора. 5.Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.
7.	Рабочее время и время отдыха	1. Виды рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное. Продолжительность ежедневной работы (смены). Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. 2. Работа в ночное время. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. 3. Режимы рабочего времени. Ненормированный рабочий день, гибкое рабочее время, сменная работа, вахтовый метод организации работ.
8	Заработная плата. Гарантии и компенсации.	1. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда. Критерии

		<p>оплаты по труду. Установление минимальной заработной платы. Установление заработной платы.</p> <p>2. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы и их размера. Исчисление средней заработной платы. Тарифные системы оплаты труда.</p> <p>3. Основные системы оплаты труда: тарифная, бестарифная. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.</p>
9	Дисциплина труда и трудовой распорядок.	<p>1. Правила внутреннего трудового распорядка и порядок их утверждения. Уставы и положения о дисциплине.</p> <p>2. Поощрения за труд и их значение.</p> <p>3. Дисциплинарные взыскания. Дисциплинарный проступок. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная.</p> <p>4. Снятие дисциплинарного взыскания.</p>
10.	Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работника	<p>1. Понятие квалификации работника, профессионального стандарта. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников</p> <p>2. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников.</p> <p>3. Ученический договор: его содержание, срок, форма и действие. Организационные формы ученичества.</p> <p>4. Недействительность условий ученического договора. Права и обязанности учеников по окончании учения</p>
11.	Охрана труда	<p>1. Организация охраны труда: государственное управление охраной труда; государственная экспертиза условий труда; служба охраны труда в организации; комитеты \комиссии \ по охране труда.</p> <p>2. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Обеспечение прав работников на охрану труда. Расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний.</p> <p>3. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, их регистрация и учёт.</p>
12	Материальная ответственность сторон трудового договора	<p>1. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работодателя: в результате незаконного лишения работника возможности трудиться; за ущерб, причиненный имуществу работника; за задержку выплаты заработной платы.</p> <p>2. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.</p>

		<p>3. Понятие и значение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности.</p> <p>4. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Виды материальной ответственности работников и ее пределы.</p>
13.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	<p>1. Особенности правового регулирования труда: женщин, лиц с семейными обязанностями; руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций, лиц, работающих по совместительству; работающих вахтовым методом, лиц, работающих у работодателей – физических лиц; дистанционных работников; лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; работников транспорта; работников, занятых на подземных работах; других категорий работников</p>
14.	Защита трудовых прав и свобод	<p>1. Самозащита работниками трудовых прав. Формы самозащиты.</p> <p>2. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты</p>
15	Международно - правовое регулирование труда	<p>1. Понятие и значение международно-правового регулирования труда.</p> <p>2. Субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда. Международная организация труда (МОТ), ее основные функции и задачи.</p> <p>3. Соотношение международно-правового и российско-правового регулирования труда. Влияние норм МОТ на трудовое законодательство России.</p> <p>4. Конвенции и рекомендации МОТ о труде и их классификация. Конвенции и рекомендации МОТ, ратифицированные Российской Федерацией.</p>

### 6.2 3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Тема 1. Предмет, источники и принципы трудового права	<p><i>Информационный проект – презентация</i></p> <p>Принципы трудового права. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.</p> <p>Свобода труда.</p> <p>Назначение принципов трудового права.</p> <p>При подготовке к вопросам практического занятия используются следующие методы работы: Реферирование литературы</p>

		<p>Работа со справочными материалами Работа с Интернет-ресурсами Подготовка презентации</p>
2.	Тема 2. Источники трудового права.	<p><i>Информационный проект – презентация</i> Виды источников трудового права. Система источников трудового права.</p> <p>При подготовке к вопросам практического занятия используются следующие методы работы: Реферирование литературы Работа со справочными материалами Работа с Интернет-ресурсами Подготовка презентации</p>
3.	Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда	<p><i>Информационный проект – презентация</i> Представители работников и работодателей в социальном партнерстве. Профессиональные союзы. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников.</p> <p>При подготовке к вопросам практического занятия используются следующие методы работы: Реферирование литературы Работа со справочными материалами Работа с Интернет-ресурсами Подготовка презентации</p>
4.	Тема 4. Коллективные переговоры, договоры, соглашения	<p><i>Информационный проект – презентация</i> Коллективные переговоры: понятие, цель, порядок ведения. Этапы ведения коллективных переговоров. Гарантии участникам коллективных переговоров. Соглашение: понятие, виды, содержание и структура. Порядок разработки проекта соглашения. Заключение и регистрация соглашения. Действие соглашения, его изменение и дополнение.</p> <p>При подготовке к вопросам практического занятия используются следующие методы работы: Реферирование литературы Работа со справочными материалами Работа с Интернет-ресурсами Подготовка презентации</p>
5.	Тема 5. Заключение и изменение трудового договора	<p><i>Информационный проект – презентация</i> Трудовой договор как письменный документ. Его содержание, порядок оформления. Изменение определенных сторонами условий трудового договора: порядок, правовые последствия.</p>

		<p>При подготовке к вопросам практического занятия используются следующие методы работы:</p> <p>Реферирование литературы Работа со справочными материалами Работа с Интернет-ресурсами Подготовка презентации</p>
6.	Тема 6. Прекращение трудового договора.	<p><i>Информационный проект – презентация</i> Общие и специальные основания прекращения трудового договора. Особенности прекращения трудового договора с отдельными категориями работников.</p> <p>При подготовке к вопросам практического занятия используются следующие методы работы:</p> <p>Реферирование литературы Работа со справочными материалами Работа с Интернет-ресурсами Подготовка презентации</p>
7.	Тема 7. Рабочее время и время отдыха.	<p><i>Информационный проект – презентация</i> Режим рабочего времени: понятие, суммарный учет. Понятие и виды времени отдыха.</p> <p>При подготовке к вопросам практического занятия используются следующие методы работы:</p> <p>Реферирование литературы Работа со справочными материалами Работа с Интернет-ресурсами Подготовка презентации</p>
8.	Тема 8. Заработная плата. Гарантии и компенсации	<p><i>Информационный проект – презентация</i> Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда. Установление минимального размера оплаты труда. Порядок выплаты заработной платы. Гарантии и компенсации: понятие, виды.</p> <p>При подготовке к вопросам практического занятия используются следующие методы работы:</p> <p>Реферирование литературы Работа со справочными материалами Работа с Интернет-ресурсами Подготовка презентации</p>
9	Тема 9. Дисциплина труда и трудовой распорядок	<p><i>Информационный проект – презентация</i> Обязанности работника и работодателя по поддержанию дисциплины труда и трудового распорядка. Структура и содержание правил внутреннего трудового распорядка</p>

		<p>При подготовке к вопросам практического занятия используются следующие методы работы:</p> <p>Реферирование литературы Работа со справочными материалами Работа с Интернет-ресурсами Подготовка презентации</p>
10	<p>Тема 10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников</p>	<p><i>Информационный проект – презентация</i> Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Образовательные учреждения повышения квалификации.</p> <p>При подготовке к вопросам практического занятия используются следующие методы работы:</p> <p>Реферирование литературы Работа со справочными материалами Работа с Интернет-ресурсами Подготовка презентации</p>
11	<p>Тема 11. Охрана труда</p>	<p><i>Информационный проект – презентация</i> Основные направления государственной политики в области охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Организация охраны труда. Государственное управление охраной труда и государственная экспертиза условий труда.</p> <p>При подготовке к вопросам практического занятия используются следующие методы работы:</p> <p>Реферирование литературы Работа со справочными материалами Работа с Интернет-ресурсами Подготовка презентации</p>
12	<p>Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора</p>	<p><i>Информационный проект – презентация</i> Отличие материальной ответственности от дисциплинарной и гражданско-правовой ответственности, ее основания возникновения и виды.</p> <p>При подготовке к вопросам практического занятия используются следующие методы работы:</p> <p>Реферирование литературы Работа со справочными материалами Работа с Интернет-ресурсами Подготовка презентации</p>
13	<p>Тема 13. Особенности</p>	<p><i>Информационный проект – презентация</i></p>

	регулирования труда отдельных категорий работников	<p>Понятие и система регулирования труда отдельных категорий работников.</p> <p>При подготовке к вопросам практического занятия используются следующие методы работы:          Реферирование литературы          Работа со справочными материалами          Работа с Интернет-ресурсами          Подготовка презентации</p>
14	Тема 14. Защита трудовых прав и свобод	<p><i>Информационный проект – презентация</i>          Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>При подготовке к вопросам практического занятия используются следующие методы работы:          Реферирование литературы          Работа со справочными материалами          Работа с Интернет-ресурсами          Подготовка презентации</p>
15	Тема 15. Международно-правовое регулирование труда	<p><i>Информационный проект – презентация</i>          Правовое регулирование приглашения иностранных работников в Россию. Права и обязанности работодателя, пригласившего иностранного гражданина в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности. Права и обязанности иностранных работников в Российской Федерации</p> <p>При подготовке к вопросам практического занятия используются следующие методы работы:          Реферирование литературы          Работа со справочными материалами          Работа с Интернет-ресурсами          Подготовка презентации</p>

**7. Фонд оценочных средств для проведения аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

**7.1 Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы**

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
--------------------	-----------------------	-----

Общепрофессиональные	Решение юридических проблем	ОПК-2
----------------------	-----------------------------	-------

### 7.2 Паспорт компетенций

Код оцениваемой компетенции (или её части)	Вид контроля	Компонент фонда оценочных средств
ОПК-2	Письменный Устный	Тестовые задания различных типов

### 7.3 Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

В качестве критериев освоения компетенций используются знания, умения, владения.

#### Критерии оценки знаний студентов (пороговый уровень сформированности компетенции)

Шкала оценивания	Показатели оценивания компетенций
<b>Отлично</b>	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - делает квалифицированные выводы и обобщения; - владеет на высококвалифицированном уровне системой понятий. При проведении тестовых работ критерии оценок следующие: «5» - 90 – 100 %.
<b>Хорошо</b>	- студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной и дополнительной литературы; - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений; - владеет на достаточном уровне системой понятий. При проведении тестовых работ критерии оценок следующие: «4» - 75 – 89 %.
<b>Удовлетворительно</b>	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий. При проведении тестовых работ критерии оценок следующие «3» - 60 – 74 %.
<b>Неудовлетворительно</b>	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий. При проведении тестовых работ критерии оценок следующие «2» - менее 59%.

#### Критерии оценки умений студентов по решению учебно-профессиональных задач и заданий

**(продвинутый уровень сформированности компетенции)**

<b>Шкала оценивания</b>	<b>Показатели оценивания компетенций</b>
<b>Отлично</b>	студент самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу. При проведении тестовых работ критерии оценок следующие: «5» - 90 – 100 %.
<b>Хорошо</b>	студент самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя научные понятия. При проведении тестовых работ критерии оценок следующие «4» - 75 – 89 %.
<b>Удовлетворительно</b>	студент в основном решил учебно-профессиональную задачу или задание, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, недостаточно используя научные понятия. При проведении тестовых работ критерии оценок следующие: «3» - 60 – 74 %.
<b>Неудовлетворительно</b>	студент не решил учебно-профессиональную задачу или задание. При проведении тестовых работ критерии оценок следующие: «2» - менее 59%.

**Критерии оценки владения студентами навыками решения широкого круга комплексных проблемно-аналитических задач профессиональной деятельности (повышенный уровень сформированности компетенции)**

<b>Шкала оценивания</b>	<b>Показатели оценивания компетенций</b>
<b>Отлично</b>	даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены задачи деловых игр, кейс-стади; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
<b>Хорошо</b>	даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении задач деловых игр, кейс-стади не всегда использовались рациональные методики; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.
<b>Удовлетворительно</b>	даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении задач деловых игр, кейс-стади студент использовал прежний опыт, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.

<b>Неудовлетворительно</b>	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.
----------------------------	--

#### *7.4 Тестовые задания (закрытого, открытого и иного типа)*

##### *Вопросы для проверки критерия «знать» (закрытого типа)*

**1. Источники трудового права – договорные акты, заключаемые на двусторонней или трехсторонней основе, которые выражают отношения социального партнерства между представителями работников и работодателей**

1. генеральные, региональные, межотраслевые, отраслевые тарифные, профессиональные тарифные, территориальные и иные соглашения
2. коллективный договор
3. постановления, инструкции и разъяснения Министерства труда и социального развития
4. нет правильного ответа

Ответ: 1

**2. В качестве \_\_\_\_\_ трудового правоотношения могут выступать коммерческие и некоммерческие организации**

1. субъекта
2. инструмента
3. объекта
4. предмета

Ответ: 1

**3. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом ...**

1. Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
2. работодателем
3. местными властями
4. Правительством Российской Федерации

Ответ: 1

**4. На практике непосредственно в \_\_\_\_\_ разрешаются споры о переводе на другую работу, об условиях труда и отдыха, по вопросам дисциплинарной и материальной ответственности**

1. государственной инспекции труда
2. организации
3. суде
4. вышестоящем ведомстве

Ответ: 2

**5. Порядок регистрации безработных граждан определяется ...**

1. Федеральной службой по труду и занятости
2. Правительством РФ
3. федеральным законом

Ответ: 2

**6. Государственная политика в области содействия занятости населения не направлена на ...**

1. обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности
2. поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы
3. поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду
4. обеспечение занятости в местах проживания коренных малочисленных народов и других национальных меньшинств РФ с учетом их национальных и культурных традиций

Ответ: 4

**7. Договорный метод в частности подразумевает, что тарифы оплаты труда ...**

1. устанавливаются коллективным договором
2. устанавливаются работодателем
3. не применяются
4. устанавливает Правительство РФ

Ответ: 1

**8. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается ...**

1. Минздравсоцразвития РФ
2. Госкомстатом РФ
3. органом исполнительной власти субъекта РФ
4. Правительством РФ

Ответ: 4

**9. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются \_\_\_\_\_ независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба**

1. судом
2. согласительной комиссией
3. первичной профсоюзной организацией
4. комиссией по трудовым спорам

Ответ: 1

**10. Дайте понятие рабочего времени**

1. время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени
2. порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды
3. нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю
4. учет времени, фактически отработанного каждым работником

Ответ: 1

**11. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работник не обязуется ...**

1. выполнять определенные обязанности
2. обеспечить условия труда
3. выполнять определенную работу
4. соблюдать правила внутреннего распорядка

Ответ: 2

**12. Соглашение – это ...**

1. правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей
2. гражданско-правовой договор, регулирующий вопросы социального партнёрства
3. соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить надлежащие условия труда, своевременно и в полном объёме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка
4. правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ним экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом(межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции

Ответ: 4

**13. Какие отношения регулируются нормами трудового законодательства Российской Федерации?**

1. отношения между акционерами и директором акционерного общества
2. отношения, связанные с поступлением гражданина на государственную службу
3. отношения, основанные на административном подчинении одной стороны другой
4. отношения, возникающие в связи с отдыхом в выходные и праздничные дни
5. отношения между супругами по поводу уборки жилого помещения Работников
6. отношения между заказчиком и подрядчиком по договору подряда

Ответ: 2

**14. К функциям трудового права не относится \_\_\_\_\_ функция**

1. охранительная
2. производственная
3. предупредительная
4. регулятивная

Ответ: 3

**15. Правила внутреннего трудового распорядка у работодателя, как правило, регламентируют (содержат сведения) ...**

1. графики отпусков
2. штатное расписание
3. персональные данные руководителей
4. порядок изменения трудового договора

Ответ: 4

**16. Основание возникновения трудового правоотношения – ...**

1. заключение трудового договора или фактическое допущение к работе

2. заключение трудового договора
3. заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора

Ответ: 1

**17. В соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе РФ» служебный распорядок в государственном органе определяется нормативным актом \_\_\_\_\_, регламентирующим режим службы (работы) и время отдыха**

1. государственного органа
2. Федеральной инспекции труда
3. Правительства РФ
4. Минздравсоцразвития РФ

Ответ: 1

**18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более \_\_\_\_\_ работник имеет право, известив работодателя, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы**

1. 10 дней
2. 15 дней
3. 2 месяцев
4. 1 месяца

Ответ: 2

**19. Минимальный размер оплаты труда в РФ устанавливается ...**

1. Конституцией РФ
2. локальными нормативными актами
3. Правительством РФ
4. Федеральным законом

Ответ: 4

**20. Трудовой договор реализуется путем ...**

1. оформления приема на работу
2. реализации права на труд
3. через нормы трудового законодательства путем издания локальных актов

Ответ: 3

**21. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров, производится в порядке, установленном ...**

1. указом Президента РФ
2. Трудовым кодексом РФ
3. постановлением Правительства РФ
4. специальным федеральным законом

Ответ: 2

**22. По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть ...**

1. только двусторонними
2. односторонними
3. двусторонними и трехсторонними
4. четырехсторонними

Ответ: 3

**23. Безработным гражданам гарантируются финансирование в порядке, определяемом \_\_\_\_\_, материальных затрат в связи с направлением на обучение в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения**

1. Минрегионразвития РФ
2. Правительством РФ
3. указом Президента РФ
4. Минобрнауки РФ

Ответ: 2

**24. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере ...**

1. среднего месячного заработка
2. месячного заработка
3. годового заработка
4. среднего полугодового заработка

Ответ: 1

**25. Трудовые отношения (ТО) обладают следующими признаками (несколько правильных ответов):**

1. ТО предполагают личное выполнение работы
2. ТО возникают в связи с применением живого труда и созданием определенных социальных благ
3. ТО — отношения равноправных и свободных субъектов
4. ТО возникают по следующим основаниям: трудовой договор; судебное решение; административный акт
5. для ТО не характерно включение работника в трудовой коллектив организации
6. ТО — возмездные отношения

Ответ: 1, 2, 3, 6

*Вопросы для проверки критериев «знать», «уметь» (открытого типа со свободно конструируемым ответом)*

**1. Трудовая правосубъектность учреждения возникает с момента ...**

Ответ: его регистрации, утверждения штатного расписания и открытия в банке счета оплаты труда

**2. Содержание и структура коллективного договора определяется:**

Ответ: сторонами коллективного договора

**3. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника только с:**

Ответ: правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, правовыми актами, содержащими нормы трудового права и имеющими отношение к трудовой функции работника

**4. Юридическая ответственность работника за трудовое правонарушение может быть:**

Ответ: дисциплинарная, материальная, уголовная

**5. Работник может быть уволен за нарушение им требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой:**

Ответ: тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий

**6. Трудовой договор может быть прекращен, в случае нарушения следующих правил заключения трудового договора:**

Ответ: в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности

**7. Продолжительность отпуска, предоставляемого женщине по беременности и родам в случае осложненных родов, составляет:**

Ответ: 70 календарных дней до родов и 86 дней после родов

**8. К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена:**

Ответ: приговором суда или по медицинским показаниям

**9. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях:**

Ответ: проверки его соответствия поручаемой работе

**10. Работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей:**

Ответ: со дня, определенного трудовым договором, или на второй день после вступления договора в силу, в случае, если в нем не был оговорен день начала работы

**11. Основным направлением деятельности профессиональных союзов является:**

Ответ: выполнение функций представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников — членов профсоюза

**12. К понятию «принудительный труд» относится:**

Ответ: нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере и требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты, либо работа угрожает жизни и здоровью работника

**13. Общественные работы организуются ...**

Ответ: органами местного самоуправления

**14. Предоставляются ли дополнительные трудовые дни одному из родителей ребенка-инвалида:**

Ответ: предоставляется четыре трудовых дня

**15. При обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, работники от судебных расходов в доход государства освобождаются:**

Ответ: всегда

**16. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан ...**

Ответ: на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством)

**17. Первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками, представляют интересы работников организации при:**

Ответ: проведении коллективных переговоров, заключении, изменении коллективного договора и осуществлении контроля за его выполнением, реализации права на участие в управлении организацией, а также рассмотрении трудовых споров работников с работодателем

**18. Вся система норм трудового законодательства — это ...**

Ответ: отрасль трудового права

**19. К правоотношениям по материальной ответственности сторон трудового договора относятся:**

Ответ: правоотношения по ответственности работодателя за вред, причиненный работнику и по материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю

**20. Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работником правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, относится к понятию:**

Ответ: трудовое отношение

**21. Конвенция вступает в силу при условии:**

Ответ: ее ратификации не менее чем двумя государствами-членами МОТ

**22. Коллективный договор может заключаться в:**

Ответ: организациях всех организационно-правовых форм собственности, их филиалах, представительствах и обособленных структурных подразделениях

**23. В случае заключения срочного трудового договора в нем, кроме других условий, обязательно должны быть указаны следующие:**

Ответ: срок его действия, начало срока и обстоятельство, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора

**24. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если ...**

Ответ: в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей

**25. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются:**

Ответ: представителями сторон

**26. Определение «Совокупность норм трудового права, регулирующих определенные виды однородных отношений, которые составляют предмет отдельных институтов трудового права», относится к понятию:**

Ответ: особенная часть трудового права

**27. Правоотношения между трудоустраиваемым органом службы занятости гражданином и работодателем должны возникнуть в обязательном порядке на основании:**

Ответ: направления органа службы занятости, выданному в счет установленной квоты, и заключения трудового договора

**28. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение:**

Ответ: всего срока ликвидации

**29. Признак метода трудового права:**

Ответ: равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя, а процессе труда

**30. Трудовая правосубъектность организации (предприятия) возникает с момента:**

Ответ: её регистрации и при наличии фонда оплаты труда

**31. Высший надзор за использованием законодательства о труде осуществляют(-ет):**

Ответ: органы прокуратуры РФ и Федеральной инспекции труда

**32. Обязанности администрации оплачивать труд работника и предоставлять ему ежегодно отпуск с сохранением места и среднего заработка относятся к обязанностям:**

Ответ: содействовать восстановлению работоспособности, необходимой работнику для осуществления своей трудовой функции

**33. Коллективный договор – это:**

Ответ: правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей

**34. Источники международно-правового регулирования труда:**

Ответ: конвенции и рекомендации МОТ

**35. Правоотношения по трудоустройству ...**

Ответ: предшествуют трудовым правоотношениям

**36. Трудовые споры в районных (городских) судах рассматриваются по заявлению:**

Ответ: работника, администрации, соответствующего профессионального союза, прокурора

**37. Право администрации требовать от работника добросовестной работы, повышения своего профессионального уровня, соблюдения норм выработки, бережного отношения к имуществу предприятия, относится к:**

Ответ: распорядительным правам

**38. Данное определение: "Конкретизация условий оплаты, содержащихся в законодательстве, коллективных договорах и соглашениях, применительно к конкретному трудовому отношению", относится к понятию:**

Ответ: договорное регулирование заработной платы

**39. Работодателей (государственных, муниципальных организаций и учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов) в партнерских соглашениях представляют:**

Ответ: органы исполнительной власти и местного самоуправления

**40. Трудовые дела о восстановлении на работе во всех судах рассматриваются:**

Ответ: коллегиально

*Вопросы для проверки критериев «уметь», «владеть» (открытого типа в виде расчетных задач, практико-ориентированных заданий, ситуационных задач)*

**1. Иванов В.А. работал в ООО «Вымпел» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили.**

**Правомерно ли такое увольнение?**

Ответ: Данное увольнение правомерно, т.к. на него не распространяются запрет содержащийся в ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор расторгается в связи с истечением срока. Больничный должен быть оплачен полностью.

**2. Вавилонова С.И. хотел взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Вавилонова обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части.**

**Что должен ответить юрист?**

Ответ: В ст. 125 Трудового кодекса РФ установлено, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**3. Симонов В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия.**

**Права ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в профиле работы?**

Ответ: При переводе сотрудника с одной должности на другую испытательный срок устанавливать нельзя. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе согласно ч. 1 ст. 70 ТК РФ устанавливается соглашением сторон исключительно при заключении трудового договора.

**4. Сидоров Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатной заработной платы за текущий месяц.**

**Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия?**

Ответ: Администрация не соблюла порядок процедуры увольнения, следовательно, их действия неправомерны. Увольнение работника может быть проведено и из-за сокращения штата реорганизуемой организации. В случаях ликвидации предприятия и сокращения штата, предусмотренных п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, иного развития событий, как увольнение сотрудников, не предусмотрено. Факт увольнения по данной статье не может быть обжалован в суде, однако работодатель обязан соблюсти порядок процедуры увольнения: письменно уведомить об этом сотрудника за 2 месяца до предполагаемого увольнения и выплатить ему пособие в размере 2-месячного оклада или более, в зависимости от договоренности. При сокращении штата из двух сотрудников, одинаковых по квалификации, в компании остается тот, кто является единственным работающим в семье или у кого на иждивении находится два и более иждивенца. Работники,

получившие производственную травму или профессиональное заболевание в процессе работы, также получают определенные преимущества.

**5. Студент 4-го курса юридической академии Снегирёв был принят на работу помощником юриста акционерного общества (далее-АО) сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Снегирёв обратился в комиссию по трудовым спорам АО с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссия, рассмотрев заявление, отказала Снегирёву в удовлетворении его требований по следующим основаниям: во-первых, поскольку трудовой договор уже подписан, его изменения возможны лишь по взаимному соглашению сторон: во-вторых, комиссия вообще не вправе рассматривать по существу заявления студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками.**

**Допущены ли здесь нарушения? При ответе используйте руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ. Подготовьте от имени Снегирёва исковое заявление в суд.**

Ответ: Согласно 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон с лицами, обучающимися по очной форме обучения.

Таким образом, в рассматриваемом случае характер выполняемой работы не может влиять на возможность заключения трудового договора, поскольку стороны своим соглашением пришли к выводу о необходимости установления срока действия договора.

Поэтому, считаю, требования студента не подлежащими удовлетворению. Кроме того, по моему мнению, Воробьеву в случае его увольнения следует обратиться в суд о восстановлении его на работе. В настоящее время его права ничем не нарушены.

Статья 391 ТК РФ не содержит исключений по поводу рассмотрения заявлений студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками в соответствии со ст. 59 ТК РФ, поэтому данный довод КТС является необоснованным.

### ***7.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций в процессе промежуточного контроля***

Промежуточная аттестация является основной формой контроля учебной работы обучающихся и оценивает результат учебной деятельности обучающихся за семестр. Основными формами промежуточной аттестации, определяемой ФГОС являются:

- экзамен по отдельной дисциплине;
- зачет по отдельной дисциплине.

Экзамен (зачет) – проверочное испытание по какому-нибудь учебному предмету. Это конечная форма изучения определенной дисциплины, механизм выявления и оценки результатов учебного процесса.

Цель экзамена (зачета)–завершить курс изучения конкретной дисциплины, оценить уровень полученных студентом знаний.

Зачет – вид мероприятия промежуточной аттестации, в результате которого обучающий получает оценку в шкале «зачтено»/«незачтено». Зачет может приниматься как в устной форме (которая предполагает ответы студентов на теоретические вопросы), так и выставляться по результатам выполнения студентами установленных программой видов работ.

Тем самым экзамены и зачеты содействуют решению главной задачи высшего образования – подготовке квалифицированных специалистов. Основными функциями Экзаменов (зачетов) являются обучающая, оценивающая и воспитательная. Обучающее значение экзаменов (зачетов) состоит в том, что студент в период экзаменационной сессии вновь обращается к пройденному учебному материалу, перечитывает конспект лекций,

учебник, иные источники информации. Он не только повторяет и закрепляет полученные знания, но и получает новые. Именно во время подготовки к экзаменам «старые» знания обобщаются и переводятся на качественно новый уровень – на уровень системы как упорядоченной совокупности данных. Правильная подготовка к экзамену позволяет понять логику всего предмета в целом. Новые знания студент получает не только из лекций и семинарских занятий, но и в результате самостоятельной работы. В том числе изучая отдельные темы (проблемы), предложенные для самостоятельного изучения, новейшую научную литературу.

Оценивающая функция экзаменов заключается в том, что они не только обучают, но и подводят итоги как знаниям студентов (что выражается в конкретной оценке), так и в некотором роде всей учебной работе по данному предмету. В определенной степени преподаватель-экзаменатор, выставив оценку студенту, оценивает (часто самокритично) и результаты своей деятельности. Если экзамены принимаются объективно и в доброжелательной обстановке, то они, бесспорно, играют и большую воспитательную роль: стимулируют трудолюбие, принципиальность, ответственное отношение к делу, развивают чувство справедливости, уважения к науке, вузу и преподавателям. Экзамен, как и всякая иная форма учебного процесса, имеет свои нюансы, тонкости, которые студенту необходимо знать и учитывать. В систему подготовки к экзамену входят и такие вопросы: что и как запоминать при подготовке к экзамену; по каким источникам готовиться и на что направлять основные усилия.

При подготовке к экзамену (зачету) по конкретной дисциплине необходимо запоминать определения понятий, ибо именно в них фиксируются признаки, показывающие их сущность и позволяющие отличить данную категорию от других.

Кроме того, в процессе заучивания определений конкретных понятий студент «наращивает» свою научную культуру, формирует профессиональное сознание, связанное со специфической терминологией и соответствующей профессиональной деятельностью. Любая наука имеет свою систему понятий, и студент, запоминая конкретную учебную информацию, приобщается к данной системе, вынужден «подниматься» до ее уровня, использовать ее язык, а не пытаться объяснить ту или иную категорию на основе обыденного сознания, что нередко приводит к искажению содержания рассматриваемых проблем. Однако преподаватель на экзамене проверяет не столько уровень запоминания учебного материала, сколько то, как студент понимает те или иные научные категории и реальные проблемы, как умеет мыслить, аргументировать, отстаивать определенную позицию, объяснять заученную информацию своими словами.

Для успешной сдачи экзамена необходимо разумное сочетание запоминания и понимания, простого воспроизводства учебной информации и работы мысли.

Следует иметь в виду, что некоторая учебная информация поддается так называемому «условно гарантированному» запоминанию, т. е. запоминанию при помощи определенных доступных учебно-методических средств и приемов.

Речь, например, идет о той информации, которая содержится в программе курса. Ведь она включает в себя разделы, темы и основные понятия предмета, в рамках которых и формируются вопросы для экзамена. Важно понять, что программа составляется по определенным правилам: имеет свою логику изложения основного учебного материала, обладает структурой, в которой каждый элемент (раздел, тема, проблема) занимает строго отведенное ему место и играет конкретную роль, ранжируется по значимости, смысловой соподчиненности. Если проанализировать, где расположен экзаменационный вопрос (в каком разделе, теме, абзаце), как он связан и соотносится с другими вопросами, и применить приемы, которые можно назвать приемами систематического и логического толкования, можно гораздо увереннее и грамотнее построить свой ответ.

Для того чтобы быть уверенным на экзамене и зачете, необходимо ответы на наиболее трудные с точки зрения студента вопросы подготовить заранее в течение семестра и тезисно записать. Осмысленное письменное изложение материала включает

дополнительные (моторные) ресурсы памяти и способствует лучшему запоминанию.

В идеале к экзаменам необходимо начинать готовиться с первой лекции, семинара по данному курсу. Однако далеко не все студенты сразу хотят «включаться» в такую долгосрочную и трудоемкую работу. Чаще они выбирают «штурмовой метод», когда факты закрепляются в памяти в продолжение немногих часов или дней и лишь для того, чтобы побыстрее сдать экзамен. Однако представления, полученные таким способом, не могут дать истинных знаний. Знания, приобретенные с помощью подобного метода, как правило, менее прочные и надежные, бессистемные и формальные.

Материал же, набираемый памятью постепенно, день за днем, освещенный критическим анализом, связанный ассоциациями с другими событиями и фактами и неоднократно подвергавшийся обсуждению, образует качественные знания.

При подготовке к экзамену следует, прежде всего, особое внимание уделить конспектам лекций, а уж затем учебникам, курсам лекций и другим учебным и учебно-методическим источникам. Лекции обладают рядом преимуществ: они более детальные, иллюстрированные и оперативные, позволяют оценить современную ситуацию, ответить на вопросы, интересующие аудиторию в данный момент. Опубликование же учебных материалов требует определенного времени. Поэтому часть полезной информации может быстро устареть или потерять актуальность.

Особое внимание при подготовке к экзамену (зачету) необходимо уделить терминологии, т. к. успешное овладение любой дисциплиной предполагает усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Таким образом, подготовка к экзамену (зачету) включает в себя:

- проработку основных вопросов курса;
- чтение основной и дополнительной литературы по темам курса;
- подбор примеров из практики, иллюстрирующих теоретический материал курса;
- выполнение промежуточных и итоговых тестов по дисциплине;
- систематизацию и конкретизацию основных понятий дисциплины;

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено. Оценивается по количеству правильно отвеченных вопросов. Проверяются знания.

При оценке решения заданий (задач, кейсов) анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса. Проверяются умения и навыки.

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

### **8.1. Основная учебная литература**

1. Маркин, Н. С. Трудовое право : учебник для бакалавров / Н. С. Маркин, В. В. Надвикова, В. И. Шкатулла ; под редакцией В. И. Шкатуллы. — Москва : Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94555.html>

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

### **8.2. Дополнительная учебная литература.**

1. Галиуллина, Р. Х. Трудовое право : практикум / Р. Х. Галиуллина. — Казань : Казанский юридический институт МВД России, 2020. — 190 с. — Текст : электронный //

Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108614.html>

2. Трудовое право: практикум / составители Н. А. Баиева. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 205 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/66117.html>

3. Глухов, А. В. Трудовое право: практикум / А. В. Глухов. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2020. — 250 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94174.html>

### **8.3. Периодические издания**

1. Актуальные проблемы российского права. ISSN: 1994-1471.

<https://www.iprbookshop.ru/63202.html>

2. Вестник Пермского университета. Юридические науки ISSN: 1995-4190.

<https://www.iprbookshop.ru/>

3. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия Юридические науки. ISSN: 2313-2337.

<https://www.iprbookshop.ru/32759.html>

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

1. Официальный интернет-портал правовой информации [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)
2. Конституция Российской Федерации: <http://www.constitution.ru/>
3. Государственная Дума Федерального Собрания РФ: <http://duma.gov.ru>
4. Министерство внутренних дел Российской Федерации: <https://мвд.рф/>
5. Министерство Юстиции Российской Федерации: <https://minjust.gov.ru/ru/>
6. Следственный комитет Российской Федерации: <https://sledcom.ru/>
7. Генеральная прокуратура Российской Федерации: <https://epp.genproc.gov.ru/web/gprf>
8. Федеральная палата адвокатов Российской Федерации: <https://fparf.ru/>
9. Федеральная нотариальная палата: <https://notariat.ru/ru-ru/>
10. Юридический портал «Право»: <https://pravo.ru/>
11. Единый информационно-правовой портал по вопросам изменений в законодательстве: <https://zakonia.ru/>
12. «Кодексы и законы» - правовая навигационная система: <https://www.zakonrf.info/>
13. Большой юридический словарь: <https://gufo.me/dict/law>
14. Правовые новости и аналитика: <https://shortread.ru/>
15. КонсультантПлюс: справочная правовая система: <https://www.consultant.ru/>

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

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

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

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

4. подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

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

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

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

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.

2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.

3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

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

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

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

- 1.Операционная система Microsoft Windows
- 2.Microsoft Office 2010-2016
- 3.Антивирус Kaspersky Endpoint Security
- 4.Программа для работы с pdf файлами AdobeReader
- 5.Архиватор 7-zip
- 6.Справочно-правовая система КонсультантПлюс

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

1. Специализированная мебель, отвечающая всем установленным нормам и требованиям;
2. Технические средства обучения, в том числе наборы демонстрационного оборудования, служащие для представления учебной информации (мобильное мультимедийное оборудование)

### **13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины**

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

На учебных занятиях используются технические средства обучения – проектор, ноутбук, проекционный экран, колонки для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

#### ***13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:***

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

#### ***13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения***

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

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